

Samen-werken aan kleurrijker en kansrijker onderwijs

VRIJWILLIGERS IN HET ONDERWIJS

Anne-Pie Teeuwen

442413at

Parttime Master Bedrijfskunde

Oktober 2017

Coach

Co-Reader:

Prof. Lucas Meijs

Prof. Alexander Maas



Binnen dit onderzoek staat de inzet van vrijwilligers in het onderwijs en de wijze waarop zij van toegevoegde waarde kunnen zijn voor de onderwijskwaliteit centraal. Daar waar vanuit de theorie het belang van werving, training en begeleiding onderstreept wordt, lijkt hier binnen het onderwijs nog onvoldoende aandacht voor te zijn. Door in te zetten op een brede beleidsgedragen inzet van vrijwilligers vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid is een betere samenwerking mogelijk. Daar waar die samenwerking gericht is op het inzetten van de capaciteiten en vaardigheden van de vrijwilliger kan de diversiteit onder ouders en vrijwilligers als toegevoegde waarde een verbreding, verdieping en verrijking van het onderwijs mogelijk maken. Op deze wijze kan de inzet van vrijwilligers de onderwijskwaliteit positief beïnvloeden.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Theoretisch kader	3
2.1 Vrijwilligerswerk	3
2.2 De opkomst van vrijwilligerswerk in de school	4
2.3 Succesvol vrijwilligersbeleid	8
2.4 Probleemstelling.....	11
3. Methode	13
3.1 Kwalitatief onderzoek.....	13
3.2 Onderzoeksstrategie	13
3.3. Onderzoeksaanpak	14
3.4 Dataverzameling.....	16
3.5 Data-analyse	17
4. Resultaten.....	19
4.1 Participanten	19
4.2 Vrijwilligers in het onderwijs – actuele stand van zaken	19
4.3 Vrijwilligers in het onderwijs – mogelijkheden en kansen	25
4.4 Analyse	34
5. Conclusie en discussie	36
Conclusie	36
Discussie	43
6. Bronnen	47
 Bijlage 1	 51
Bijlage 2 Verantwoording interviews 1 ^e ronde	52
Bijlage 3 Dataset na eerste coderingsronde - eerste onderzoekronde	54
Bijlage 4 Resultaten document zoals ontvangen door participanten 2 ^e onderzoekronde	67
Bijlage 5 Achtergrondinformatie participanten eerste onderzoekronde	71

1. Inleiding

Het Nederlandse onderwijssysteem staat hoog aangeschreven en hoewel de algemene kwaliteit van onderwijs in Nederland goed is zijn er grote verschillen tussen scholen waar te nemen; verschillen in kansen die leerlingen krijgen, verschillen in mogelijkheden die scholen kunnen bieden. De onderwijsinspectie schreef in april 2016: "Het maakt voor de kansen van een kind op school nogal wat uit of z'n ouders hoog- of laagopgeleid zijn. Dubbeltjes worden nog steeds niet snel kwartjes en die kansenongelijkheid is de afgelopen tijd niet af-, maar toegenomen." (Obbink, 2016, p. 1) Dat die kansenongelijkheid moet worden aangepakt is men het over eens. Vraag blijft hoe we de toenemende ongelijkheid kunnen stoppen en bij kunnen dragen aan meer gelijke kansen voor ieder kind. De Klerk (2008) benoemt vier determinanten binnen de onderwijskwaliteit. De inhoud, de vormgeving, de organisatie en de omgeving. Om een verbeterslag van het onderwijs mogelijk te maken zijn deze elementen dan ook van groot belang. De onderwijsraad (2013) adviseert voor het verbeteren van het onderwijs in te zetten op het inzichtelijk maken van de brede kwaliteit en aandacht te hebben voor de waardering van niet cognitieve capaciteiten van leerlingen. Het gaat hierbij dus om het maken van een kwaliteitsslag die gericht is op het verbreden van de onderwijsinhoud en -aanpak. Bij onderwijskwaliteit gaat daarbij dan dus niet alleen om het effectief aanleren van vaardigheden maar ook over het vormen van de leerling.

Binnen deze vorming heeft de omgeving van de leerling, waarbinnen zowel zijn docent, zijn klas, als zijn thuissituatie vallen, een centrale rol. De grote invloed van ouders, verantwoordelijk voor 49% van de onderwijsprestaties van kinderen (De Vries, 2007) krijgt dan ook niet voor niets veel aandacht op scholen. Ouderbetrokkenheid en als onderdeel daarvan ouderparticipatie zijn in Nederland in de afgelopen jaren flink in opkomst geweest. Hoewel er uit onderzoek veel positieve resultaten van ouderbetrokkenheid bekend zijn is het aandeel van ouderparticipatie hierin nog onduidelijk.

Mede om de kansenongelijkheid te verminderen kan het echter juist van zeer grote waarde zijn om niet enkel ouders maar ook externen bij het onderwijs te betrekken. Juist zij kunnen, omdat zij vanuit een andere achtergrond afkomstig zijn, de diversiteit op school vergroten en hiermee de 'dubbeltjes en kwartjes' kunnen doorbreken. Binnen dit onderzoek is dan ook gekeken naar de inzet over de volle breedte van vrijwilligers binnen het Nederlandse (basis-) onderwijs en de functie hiervan. Hiervoor zijn interviews afgenomen bij 27 basisscholen in Nederland en zijn de resultaten hiervan vervolgens in interviews voorgelegd aan een divers panel van deskundigen rondom onderwijs, ouderparticipatie en vrijwilligerswerk. Doelstelling hierbij was de huidige vrijwillige inzet binnen het onderwijs in kaart te brengen en aanbevelingen te doen voor het vergroten van mate waarin vrijwilligers van de toegevoegde waarde zijn.

2. Theoretisch kader

2.1 Vrijwilligerswerk

Binnen de Nederlandse samenleving zet iets minder dan de helft van de bevolking zich, gemiddeld 200 uur op jaarbasis, actief in als vrijwilliger (Centraal Bureau voor de Statistiek/CBS, 2016). Het grootste deel van deze vrijwilligers is actief in sportverenigingen (15%) gevolgd door scholen (11%). Dit betekent dat het onderwijs in Nederland jaarlijks kan rekenen op een grote inzet van potentiële vrijwilligers.

Omdat vrijwilligerswerk zeer divers van inhoud en uitvoering kan zijn is het van groot belang te werken met een heldere definitie van dit begrip. De Nederlandse definitie zoals verwoord in het Van Dale woordenboek is; 'vrijwillig verricht, onbetaald werk'. In Burger en Dekker (2014, p. 212) wordt verwezen naar een uitgebreidere definitie: *"werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving (WVC 1991: 4)"* Deze definitie bevat de componenten die ook de basis vormen van wat Cnaan, Handy en Wadsworth (1996) kenmerken als kernpunten in een definitie van vrijwilligerswerk; de mate van beloning, de mate van verplichting, de manier van organisatie en de betrokkenheid tot de begunstigde. Binnen het onderzoek van vrijwilligerswerk in het onderwijs is het van belang om bij het kenmerken van het vrijwilligerswerk deze vier kernpunten mee te nemen om de verschillende vormen van vrijwilligerswerk te kunnen plaatsen. Een belangrijke groep vrijwilligers binnen het onderwijs wordt gevormd door medewerkers vanuit participatiebanen. Participatiebanen worden gedefinieerd als *"tijdelijke, onbeloonde en additionele werkzaamheden"* (Olsthoorn, 2008, p. 1). Deze definitie past binnen de in dit onderzoek gebruikte definitie van vrijwilligerswerk omdat het naast onbetaald en vrijwillig werk in dit geval gaat om werkplekken in het onderwijs en daarmee gericht is op de samenleving.

Waarde van vrijwilligerswerk

Hoewel de waarde van het vrijwilligerswerk binnen het onderwijs vaak gezocht lijkt te worden binnen het aantal manuren dat hierdoor extra beschikbaar is (Meijs, 2000), is deze economische benadering vanuit een schaarsteperspectief volgens Meijs niet de juiste manier om tegen de meerwaarde van vrijwilligerswerk aan te kijken. Hij pleit voor het erkennen en herkennen van de toegevoegde waarde van vrijwilligerswerk. Deze toegevoegde waarde moet worden gezocht in de extra unieke toevoeging die een vrijwilliger binnen een organisatie inbrengt. Overbeeke (2017) onderzocht deze toegevoegde waarde binnen een sociale setting bij UNICEF en vond zeven kernpunten waarop vrijwilligers unieke waarde toevoegen; geloofwaardigheid, netwerkeffect, diversiteit, nabijheid, bron van feedback, bron van innovatie en de gunfactor. Met name het netwerkeffect, het diversiteitsaspect en het toevoegen van waarde als bron van innovatie lijken ook in een onderwijssetting zeer van toepassing. Daar waar docenten slechts beperkt tijd hebben is het door de tijdsinvestering van vrijwilligers immers haalbaar om rijkere lesprogramma's aan te bieden en op deze wijze de kwaliteit van onderwijs te verbeteren. Daarnaast kan het netwerk van ouders en vrijwilligers ingezet worden om een zo rijk mogelijk activiteitenaanbod te realiseren. De diversiteitsfactor kan onder andere gezocht worden binnen een betere verdeling tussen mannen en vrouwen en een bredere vertegenwoordiging van diverse opleidingsniveaus en culturele achtergronden in het onderwijs. Rondom de geloofwaardigheid van

vrijwilligers in het onderwijs werd ook door Brent (2000) toegevoegde waarde gevonden. Een respondent in zijn onderzoek gaf aan de betrokkenheid van een vrijwilliger meer te waarderen en hierdoor meer gemotiveerd te worden dan door betrokkenheid van een docent. Dit aangezien de vrijwilliger enkel werkte vanuit het belang voor het kind en een betaalde kracht het deed omdat hij/zij ervoor betaald werd. De conclusie dat de vrijwilliger hem zijn tijd waard vond betekende voor de respondent in het betreffende onderzoek erkenning en daardoor ook motivatie om zelf harder te werken zodat hij de tijd van de vrijwilliger niet zou verspillen. Hieruit valt op te maken dat de vrijwillige investering van tijd voelt als erkenning en daardoor bron van zelfvertrouwen en motivatie voor het betrokken kind.

2.2 De opkomst van vrijwilligerswerk in de school

In onderzoek uitgevoerd in 40 landen eindigt het Nederlandse onderwijssysteem in een ranking naar onderwijskwaliteit op de zevende plaats (Barber, 2012). Hoe wordt deze kwaliteit behaald? Een belangrijke voorspeller van het succes van kinderen binnen het onderwijs is ouderbetrokkenheid (Anderson & Minke, 2007). Ouderbetrokkenheid kan worden gedefinieerd als betrokkenheid van ouders thuis en op school om het onderwijs en de ontwikkeling van het kind te verbeteren (De Vries, 2017). Deze vorm van betrokkenheid brengt succes in de brede zin van het woord met zich mee; betere prestaties, positiever gedrag en een lagere doorstroom naar het speciaal onderwijs. Het in Bijlage 1 opgenomen model van Epstein (1995) laat een nadere uitwerking zien van het begrip ouderbetrokkenheid. De zes componenten in zijn model staan voor zes typen betrokkenheid met elk zijn eigen praktische uitwerking. Met name de component ‘*volunteering*’ heeft een centrale rol in dit onderzoek.

De vrijwilligerswerk component in ouderbetrokkenheid is in de afgelopen jaren, met name in de Verenigde Staten (hierna VS), volop in de aandacht geweest. Sinds President G.W. Bush, in 2001, door middel van de ‘*No child left behind*’ wet scholen de verantwoordelijkheid oplegde de ouderbetrokkenheid te vergroten door ze meer te betrekken bij te nemen beslissingen en mogelijkheden te creëren om vrijwilligerswerk te doen (Wang & Fahey, 2011). Met deze wet is tevens veel onderzoek op gang gekomen naar de groei in oudervrijwilligerswerk en de resultaten hiervan. In plaats van de te verwachten groei in oudervrijwilligerswerk door deze aandacht blijkt deze echter juist, ondanks een groeiend aantal mogelijkheden, 1,2% te zijn teruggelopen tussen 2002 en 2008 in de VS.

Er is onvoldoende recente longitudinale data beschikbaar om het verloop van vrijwilligers binnen het onderwijs in Nederland weer te geven. Wel is duidelijk dat in de periode 2001-2009 het vrijwilligerswerk in de jeugdsector ¹ echter afgenomen van 98.966 uur naar 90.776 uur. Dit wordt veroorzaakt doordat het gemiddelde aantal uur dat in deze periode per week besteed werd aan vrijwilligerswerk binnen deze sector afnam van 3,9 uur naar 3,3 uur per week. De stijging van het totale aantal vrijwilligers van 488 000 naar 529 000 in deze sector kon deze afname niet compenseren.²

Opvallend is de schuine verdeling binnen het vrijwilligerswerk op scholen ten opzichte van de totale verdeling van het vrijwilligerswerk. Zoals zichtbaar in tabel 1 is met name de leeftijdscategorie 35-44

¹ Het aantal vrijwilligers dat actief is op school, in jeugd- en buurthuis of scouting.

² CBS Statline. Soort organisaties; vrijwilligerswerk in uren per week.

jaar vertegenwoordigd binnen vrijwilligerswerk in het onderwijs. Met name de groep vrijwilligers in de leeftijd van 35-44 is oververtegenwoordigd. Dit is consistent met onderzoek van Dekker en Van Ingen (2011) waarin gevonden werd dat het hebben van kinderen in de schoolgaande leeftijd³ van grote invloed blijkt op de hoeveelheid tijd die besteed wordt aan vrijwilligerswerk. Met name deze groep ouders lijkt betrokken bij vrijwilligerswerk in het onderwijs of binnen het jeugdwerk. De groep vrijwilligers van 55 jaar en ouder is echter ondervertegenwoordigd. Hierdoor zijn de groep 35-44 verantwoordelijk voor de meeste uren binnen de sector onderwijs terwijl dit binnen alle sectoren van vrijwilligerswerk juist de groepen 45-54 en 55-64 het meeste uren werkzaam zijn als vrijwilliger. Vrijwilligerswerk is voor deze jongere groep vaker een sluitpost in de agenda terwijl juist voor de oudere vrijwilliger de agenda rondom vrijwilligerswerk vorm krijgt (Meijs & Simons, 2017).

Tabel 1: Vrijwilligerswerk in Nederland in 2016 (Bron: CBS Statline en Meijs 2017)

Leeftijdcat gorie	% vrijwilligers per leeftijdsgroep	Totaal aantal uren vrijwilligerswerk x1000	Gemiddeld aantal uren per vrijwilliger	% van totaal binnen het onderwijs	Totaal aantal uren vrijwilligers binnen het onderwijs x1000	Percentage van totale aantal uren binnen het onderwijs	% uren van totaal
15-24	52%	4.878	4,5	13%	634	18%	15%
25-34	45%	3.477	3,7	9%	313	9%	11%
35-44	57%	4.127	3,4	30%	1 238	36%	13%
45-54	53%	6.123	4,5	14%	857	25%	19%
55-64	46%	6.344	6,2	3%	190	6%	19%
65-74	50%	5.674	6,5	3%	170	5%	17%
75+	29%	2.240	5,9	1%	22	1%	7%

Het takenpakket van vrijwilligers in de school

Hoewel men bij het inzetten van vrijwilligers binnen het onderwijs regelmatig op weerstand stuit concluderen Briels en Ploegmakers (2012) in hun meer algemene onderzoek dat bijna driekwart van de beroepskrachten (74%) en een ruime meerderheid van de vrijwilligers (69%) aangeeft graag met elkaar te werken. Beide groepen onderschrijven ook dat vrijwilligers en beroepskrachten elkaar aanvullen. Juist dit elkaar aanvullen zorgt voor een volwaardiger aanbod en daarmee een bredere kwaliteit. *“... Vrijwilligerswerk werkt zeer positief op het werkklimaat van beroepskrachten, de professional is de taart, de vrijwilliger de slagroom, samen een onmisbaar geheel.”* (respondent in Briels & Ploegmakers, 2012, p. 12) Vrijwilligers inzetten als kwalitatieve aanvulling; zowel verdieping als verbreding van het aanbod lijkt echter in de praktijk niet altijd te gebeuren. Resultaten in onderzoek (Berkman, 1990) geven aan dat vrijwilligers veel vaker gezien worden als een hulpbron voor taken waar geen/niet genoeg geld voor beschikbaar is. Ouderbetrokkenheid en oudervrijwilligerswerk kunnen echter ook kwalitatief van grote waarde zijn. Zo is er in scholen met meer ouderbetrokkenheid vaak sprake van beter presterende leerlingen en een rijkere leeromgeving (Park, Stone, & Holloway, 2017).

³ Tussen de 6 en 14 jaar.

Toch lijken in Nederland binnen het onderwijs vrijwilligers en ouders die als vrijwilliger inzetbaar zijn vaak te worden gezien als het ‘meubilair’ van de organisatie (Meijs, 2000). Ze worden niet ingezet voor het creëren van toegevoegde waarde maar veel vaker gebruikt om gaten te vullen en klusjes te doen. Hierbij is er vaak sprake van een inefficiënt gebruik of zelf verspilling van de tijd van de vrijwilliger. Dit terwijl, in onderzoek van Berkman (1990), vrijwilligers het inefficiënt gebruik maken van hun tijd benoemden als een belangrijke factor voor niet slagen van de samenwerking. Meijs pleit mede daarom dan ook voor een meer weloverwogen inzet van de (ouder als) vrijwilliger. Hij schrijft *“Belangrijk is dat vrijwilligers worden ingezet op taken waar de inzet van vrijwilligers rendendeert, misschien wel zelfs hoger is dan die van beroepskrachten.”* (p. 1) Ouders voelen zich op dit moment vaak ingezet als extra handen, zonder dat er aandacht is voor wie zij zijn als persoon en wat zij persoonlijk in te brengen hebben aan expertise en vaardigheden. Vanuit het onderwijs wordt teveel gekeken naar het aantal ‘poppetjes’ dat zij nodig denken te hebben in plaats van te kijken naar het aanbod dat door deze ‘personen’ gerealiseerd zou kunnen worden. Meijs staat hierin niet alleen. Ook Greene en Tichenor (2003) benoemen dat de capaciteiten van de ouders te vaak een vergeten schat zijn binnen het onderwijs. Hun mogelijkheden worden niet ten volle erkent, herkent en benut. Dat ook ouders het gevoel hebben ‘gemakshalve’ ingezet te worden komt naar voren in een stuk dat Wang en Fahey (2011) citeren;⁴ *“Ouders hebben het gevoel dat scholen hun betrokkenheid willen als het gelegen komt voor de school. Ze hebben niet het gevoel dat scholen toeschietelijk zijn in de ideeën die onder ouders leven over wat betrokkenheid voor hen betekent.”*⁵ Dit terwijl juist het begrip bij welke taken en verantwoordelijkheden de voorkeur van ouders ligt het mogelijkheden biedt voor succesvolle oudervrijwilligersprogramma’s. Ondervanging van dit probleem wordt bemoeilijkt als de inzet van vrijwilligers niet structureel geëvalueerd wordt (Michael, 1990). Dat dit in de meeste scholen niet regelmatig gebeurt komt doordat het uitvoeren van een evaluatie inzet (en dus een investering in tijd en indirect ook geld) kost. Daar waar de inzet van vrijwilligers vaak juist gericht is op het besparen van deze twee. Omdat er sprake is van schaarste op deze punten worden evaluaties ‘wegbezuinigd’. Daarnaast is er ook vakmanschap nodig voor het uitvoeren van een goede evaluatie en zijn er niet altijd mensen met voldoende kennis van zaken aanwezig in de scholen om een dergelijke evaluatie uit te voeren (Michael, 1990).

Waar voorheen vooral aandacht was voor oefenactiviteiten rondom lezen door vrijwilligers (de bekende ‘leesmoeders’) verschuift het takenpakket van de vrijwilliger op school langzaam naar een breder pakket. De inzet van vrijwilligers kan, zoals het bovenstaande aangeeft, op verschillende gebieden en met verschillende doelstelling plaatsvinden. Alonso (2014) heeft de mogelijke taken van vrijwilligers binnen de school verdeeld in drie categorieën. De eerste categorie, taken met leerling focus omvat bijvoorbeeld het helpen van studenten met activiteiten, lessen of het functioneren als mentor voor een leerling. De tweede categorie heeft een docentfocus en is gericht op het ondersteunen van de docent. Voorbeelden hiervan zijn het voorbereiden of uitvoerend maken van lesmaterialen, het inrichten van de klas en het ondersteunen bij activiteiten en het vakinhoudelijk ondersteunen van docenten bij het maken van lessen. De derde categorie is gericht op algemene en/of administratieve ondersteuning zoals helpen bij excursies, overblijfmomenten of naschoolse activiteiten, het ondersteunen en helpen bij de administratieve taken of deelnemen aan commissies.

⁴ Vertaald vanuit het Engels.

⁵ Oorspronkelijk van National Council of Jewish Woman [NCJW], 1996, p. 25.

Leerling focus

Met gemiddeld 23,3 leerlingen in een klas (NOG, 2016) en gemiddeld zo'n 5,5 uur onderwijs op een dag heeft een docent per dag gemiddeld zo'n 14 minuten besteedbare tijd per leerling. Omdat er logischer wijs iedere dag ook sprake is van klassikale instructie tijd, blijft hier in de praktijk vaak minder dan 10 minuten per leerling van over. Een simpele rekensom leert dat de docent gemiddeld dus slechts drie procent van de dag actief aandacht kan besteden aan een leerling. De andere 97 procent van de dag dient de leerling zonder directe individuele sturing deel te nemen aan de lessen. Door de inzet van vrijwilligers in taken met een leerling focus kunnen deze percentages drastisch verbeterd worden. Zo is het door het inzetten van vrijwilligers mogelijk om een activiteit in kleinere groepjes uit te voeren of tijd te maken voor een gesprekje met een leerling.

Docent focus

Onder taken met een docent focus kunnen alle taken verstaan worden die de werkdruk voor de docent verlagen. Dit is van groot belang omdat juist docenten in het basisonderwijs aangeven dat hun werkdruk onacceptabel hoog is. In onderzoek van de NOS en plaatselijke omroepen onder ruim 800 docenten heeft 36 procent aangegeven de administratieve last als belangrijkste oorzaak hiervan te voelen. 29 procent noemde het als tweede of derde oorzaak (Meindertsma, 2017). Uit onderzoek van de AOB bleek dat leerkrachten gemiddeld zes uur per week overwerken om de administratie op orde te houden. Meer handen in de klas is een van de oplossingen die de AOB aanreikt om het probleem te verminderen. Echter is het ook mogelijk om binnen inzet met een docent focus de docent inhoudelijk te ondersteunen. Daar waar de didactische kennis van een docent groot is, is hij immers zeer breed inhoudelijk geschoold waardoor de inhoudelijke kennis minder groot is. Door gebruik te maken van vakinhoudelijke kennis van vrijwilligers, kunnen lessen verrijkt worden en op een hoger niveau aangeboden worden.

Algemene focus

Op veel scholen vindt ouderparticipatie met een algemene focus plaats. Met name in ouder- en medezeggenschapsraden zijn ouders vanuit een algemene focus op beleidsmatig of uitvoerend vlak betrokken bij de scholen. In veel gevallen is er binnen deze categorie sprake van formele ouderparticipatie (De Vries, 2007). Daarnaast zijn er in de afgelopen jaren door bezuinigingen steeds minder taakuren beschikbaar voor ondersteunend personeel binnen het onderwijs. Hierdoor zijn in veel scholen functies samengegaan en wordt er hierdoor meer gevraagd van het ondersteunende personeel. Dit betekent dat voor hen de werkdruk is toegenomen en er minder ruimte is voor ontwikkeling. Vrijwilligers zouden dit ondersteunende personeel kunnen ontlasten door hun grotere hoeveelheid beschikbare tijd, bepaalde taken en activiteiten uitgebreider kunnen voorbereiden en uitvoeren.

Het effect van vrijwilligers in de school

Hoewel Wu & Tsai (2017) concluderen dat er een groot aantal studies zijn die positieve effecten en kwaliteitsverbetering door vrijwilligers in de school aantonen zijn er ook studies met een meer sceptische insteek waarin men zich afvraagt in hoeverre er voldoende empirisch bewijs is voor deze conclusie (Brent, 2000; Park *et al.*, 2017). Deze tweedeling wordt grotendeels veroorzaakt door het ontbreken van overeenstemming rondom de meetbaarheid van kwaliteitsverbetering. Het meten van impact is mogelijk op basis van kwantitatieve data zoals testresultaten en doorstroomgegevens, terwijl veel studies, juist omdat de sfeer in de klas of de kwaliteit van de instructie lastig in dergelijke kwantitatieve waardes te vatten is, gericht zijn op de perceptie. Voorbeelden van positieve perceptie

rondom het effect van vrijwilligers in de school in Amerika zijn het onderzoek van Westrich en Strobel (2013) waarin schoolmedewerkers aangaven dat de aanwezigheid van vrijwilligers in de school een positief effect had op de werkbelasting van de leerkrachten en dat het aantal disciplinaire problemen in de school verminderde. Daarnaast blijkt dat het grootste deel van de schooldirecteuren aangeeft een sterkt positief effect van vrijwilligers in de school te zien op gebieden als; klassenklimaat, uitlegkwaliteit en de resultaten van kinderen op het gebied van lezen en rekenen. Vanuit de Nederlandse setting is er geen recente data beschikbaar rondom het effect van vrijwilligers in de klas.

2.3 Succesvol vrijwilligersbeleid

Vrijwilligers kunnen in een organisatie van zeer grote toegevoegde waarde zijn. Echter dit is niet zonder meer het geval. Voor het succesvol inzetten van vrijwilligers is het van belang dat zij op de juiste wijze (be-)geleid worden. Het management van vrijwilligers is, hoewel het wel overeenkomsten vertoont met regulier personeelsbeleid, niet hetzelfde (Studer, 2016). Het is dan ook van groot belang dat er bij de inzet van vrijwilligers kennis genomen wordt van vrijwilligersmanagement. Dit algemene vrijwilligersmanagement kan een goede basis vormen voor het aansturen van vrijwilligers. Het is echter niet zo dat vrijwilligersmanagement in alle sectoren gelijk is. Mede daarom is het van belang te onderzoeken in hoeverre het nodig is te werken vanuit een sectorspecifieke aanpak (Paul, 2002). Er is nog geen onderzoek beschikbaar wat dit voor het onderwijs betekent.

Meijs (2011) benoemt in zijn onderzoek vier typen vrijwilligers organisaties. Bij mutual support organisaties is het belang wederkerig. De vrijwilliger zet zijn tijd in, in het belang van de organisatie terwijl het bestaan van de organisatie in het belang is van de vrijwilliger. Een tweede type is de vrijwillige dienstverlening. Hierbij gaat het om het beschikbaar stellen van tijd om de ander te helpen. Een derde is belangenbehartiging. Hierbij gaat het om publieke rollen met vertegenwoordigende functies met inspraak. De laatste is ongeorganiseerde inzet. Hierbij gaat het om spontaan ontstaan, niet volgens een vaste structuur georganiseerd vrijwilligers werk. Informele inzet eigenlijk.

In scholen is ouderparticipatie met name gericht op informele inzet. Het gaat vaak om eenmalige of kortdurende hulp. Tevens is er op scholen echter ook formele ouderparticipatie in onder andere de medezeggenschaps- en ouderraad. In de afgelopen jaren is er, zoals eerder besproken, niet zo zeer een verschuiving gaande van het aantal mensen dat vrijwilligerswerk doet, maar wel vindt er een verschuiving plaats in het type vrijwilligerswerk dat men doet, waarbij nieuwe, flexibelere vormen van vrijwillige inzet terrein winnen op de meer traditionele vormen (Meijs, 2011). Daarnaast is er een nieuwe generatie vrijwilligers aan het ontstaan die voorkeur geven aan digitale middelen en inzet vanuit eigen interesses (Meijs, 2010). De mate van bereidheid is volgens Meijs (2011) niet veranderd maar de wijze waarop men bereid is tijd en inzet beschikbaar te stellen is dit wel. Daar waar de achterliggende bereidheid van de potentiële vrijwilliger verandert, zal ook zijn functie in een organisatie veranderen. Dit zorgt voor een verschuiving doordat het management van vrijwilligers afgestemd zal moeten worden op de wijze waarop het ingezet wordt. In de toekomst zullen organisaties die willen werken met vrijwilligers in moeten spelen op de verandering in de wijze waarop vrijwilligers ingezet willen worden en de verschuiving in de functies die hiermee samen hangen.

Een goed startpunt voor het onderzoeken in welke mate het voor een organisatie mogelijk is om effectief met vrijwilligers te werken is het onderzoeken/vaststellen van het vrijwilligerspotentieel van de organisatie. Het vrijwilligerspotentieel (Meijs *et al.*, 2006) wordt bepaald door drie componenten; de bereidheid, de bekwaamheid en de beschikbaarheid van de leden van de organisatie. Indien deze drie aansluiten bij de wensen en behoefte van de organisatie biedt dit mogelijkheden voor een succesvol vrijwilligersprogramma. Voorwaarde om deze aan te kunnen laten sluiten is echter wel dat er kennis is van zowel de vraagkant (de behoeften van de school) als de aanbodkant (het vrijwilligerspotentieel). De aansluiting hierbinnen kan gezocht worden door aanpassingen aan de aanbiedende zijde (door bijvoorbeeld door middel van trainingen te investeren in de bekwaamheid van vrijwilligers), of aan de vraagzijde (door vrijwilligerstaken te creëren die passen bij het mogelijkheden van de potentiële vrijwilliger) (Haski-Leventhal & Meijs, 2011).

Succes ontstaat dan ook meer door het zoeken en vinden van een balans in vraag en aanbod dan door een vast aantal voorwaarde scheppende componenten. Het is immers doordat de taken, inzet en behoeften binnen scholen zeer verschillend van aard zijn moeilijk om tot een eenduidig beeld te komen waaraan succesvolle vrijwilligersprojecten binnen het onderwijs moeten voldoen (Michael, 1990). Wel is het mogelijk kernpunten te benoemen die van groot belang zijn voor het succes.

Samenvattend kan worden gesteld dat succesvol vrijwilligersbeleid voldoende aandacht besteedt aan de balans binnen het vrijwilligerspotentieel en de wijze waarop er met de vrijwilliger wordt omgegaan, maar ook dat er voldoende waardering moet zijn voor de vrijwilligers (Briels & Ploegmarkers, 2012; Berkman, 1990).

Het opzetten van een succesvol vrijwilligersprogramma in scholen

Het opzetten van een vrijwilligersprogramma in een school vraagt aandacht en een goed doordachte aanpak. Binnen onderzoek is hier recent over geschreven door onder andere Brent (2000), Taylor (2007), Gatens (2013) en Alonso (2014). In deze paragraaf wordt op een, op onder andere deze, onderzoeken gebaseerd stappenplan weergegeven.

Een eerste belangrijke stap is het aanstellen van een coördinerend contactpersoon (Taylor, 2007). Deze persoon moet gaan functioneren als spil in het web van uitvoerende personen om hem/haar heen. Het beste is om hiervoor een professional vanuit de instelling te kiezen omdat op deze wijze het beleid van de school direct verankert kan worden in de aansturing (Taylor, 2007).

Een tweede stap is het verzamelen van een team voor de uitvoerende taken. Hiervoor zijn coördinerend vrijwilligers zeer geschikt omdat dit een zeer tijdrovende functie is en zij vaker mogelijkheden hebben om de benodigde tijd te investeren (Taylor, 2007).

De derde stap is het werven van vrijwilligers en het inventariseren op welke plaatsen in de school en gekoppeld aan welke leerlingen hulp van vrijwilligers gewenst is. Dit is zeer belangrijk voor een goede plaatsing van vrijwilligers maar in de praktijk blijkt dat het niet altijd duidelijk is op welke plaatsen in de school hulp van vrijwilligers gewenst is en welke vaardigheden van belang zijn voor het uitvoeren van deze taken (Alonso, 2014). Het werven en selecteren van de juiste mensen is van zeer groot belang. Of met behulp van vrijwilligers kwaliteitsverbetering plaats kan vinden hangt namelijk voor een groot deel af van het karakter, de vaardigheden en de gedrevenheid van de vrijwilligers (Brent, 2000). Eén van de belangrijkste voorwaarden om succesvolle vrijwilligersprojecten van de grond te laten komen is dan ook dat de doelen van de vrijwilliger en de organisatie op elkaar aansluiten.

Indien de doelen/achterliggende drijfveer van de vrijwilliger en de organisatie te ver uit elkaar liggen kan het nooit komen tot een succesvolle samenwerking (Berkman, 1990).

Hierna kan een screening van de vrijwilligers en hun toewijzing plaats kan vinden (Taylor, 2007). Bij het indelen van vrijwilligers bij taken is het van groot belang rekening te houden met de talenten en mogelijkheden van de potentiële vrijwilliger. Ook Gatens (2013) wijst op het belang gebruik te maken en aan te sluiten van de natuurlijke vaardigheden en talenten van de potentiële vrijwilliger. Dit maakt de vierde stap eenvoudiger, doelgerichter en minder tijdrovend.

Een vierde stap is het geven van een stukje training aan de vrijwilligers. Doel hiervan is het ontwikkelen van de kennis en kunde rondom de nieuwe taak van de vrijwilliger en zijn/haar plaats naast de professional in de organisatie (Taylor, 2007). Heel belangrijk volgens Gatens (2013) is ook direct duidelijkheid scheppen over de gewenste cultuur en het klimaat in de klas. Zo zou volgens hem aandacht besteed moeten worden aan vertrouwelijk omgaan met gegevens, met het voorkomen dat leerlingen voorgetrokken worden of anderen het gevoel kunnen krijgen dat ze voorgetrokken worden en/of het belang van de positieve houding van de vrijwilliger in de klas. Dergelijke afspraken kunnen om onduidelijkheid later te voorkomen het beste vastgelegd worden in een vrijwilligersovereenkomst (Elferink, 2016). Ook Taylor (2007) benadrukt het belang van vooraf duidelijk aan de vrijwilliger aangeven wat gewenst gedrag is en geeft zelfs aan dat het goed is dergelijke richtlijnen op papier mee te geven aan de vrijwilliger. Echter moet niet alleen gefocust worden op dergelijke aspecten en moet er zeker ook een stukje training op pedagogisch vlak gegeven worden omdat het anders niet mogelijk is voldoende inhoudelijke onderwijskwaliteit toe te voegen (Brent, 2000).

Vervolgens is het belangrijk dat de vrijwilligers begeleid en ondersteund worden bij het uitvoeren van hun taak. Hierbij is het belangrijk dat de vrijwilligers positief benaderd worden, er aandacht is voor de verschillen tussen vrijwilligers en er veel positieve ondersteuning geboden wordt (Taylor, 2007). Zeer belangrijk voor het succesvol verlopen van vrijwilligerswerk is daarnaast goede communicatie en een heldere taakverdeling tussen beroepskrachten en vrijwilligers (Briels & Ploegmakers, 2012). Vrijwilligers geven tevens aan dat zij met name inspraakmogelijkheden voor vrijwilligers, deskundigheid van beroepskrachten om met vrijwilligers om te gaan en een gelijke waardering van beroepskrachten en vrijwilligers van belang te vinden. Beroepskrachten die met vrijwilligers te maken hebben vinden met name voldoende tijd voor de begeleiding van vrijwilligers, begeleiding op maat voor de vrijwilligers en een heldere taakverdeling van belang (Briels & Ploegmakers, 2012).

Als laatste is het zeer belangrijk dat er een evaluatie plaats vindt op het gebied van de effectiviteit van het programma en de tevredenheid van de vrijwilligers. Hoewel de meeste vrijwilligers die zichzelf aanmelden omdat zij graag vrijwilligerswerk willen doen in de school zeer geschikt zijn voor dit werk, zullen er echter ook altijd vrijwilligers zijn waarvan de capaciteiten minder goed of niet aansluiten bij het werken met kinderen. In dergelijke gevallen kan eerst worden gezocht naar een andere taak binnen de school en moet, als ook dat niet haalbaar blijkt, eventueel zelfs besloten worden de vrijwilligerswerkzaamheden op vriendelijke wijze te beëindigen (Taylor, 2007). Het is immers niet altijd mogelijk op voorhand een volledig sluitende inschatting te maken of een bepaalde vrijwilliger geschikt is voor werk binnen de school. Zo geeft ook een derde van de directeurs in het onderzoek van Brent (2000) aan eens of meerdere malen het contract met een vrijwilliger te hebben moeten beëindigen. Dit gebeurde echter zelden tot nooit om pedagogische redenen maar omdat andere afspraken niet of niet voldoende nagekomen werden.

2.4 Probleemstelling

Hoewel de kwaliteit van onderwijs in Nederland goed is, ziet het onderwijs zich telkens voor nieuwe uitdagingen gesteld. Om deze uitdagingen het hoofd te bieden en het onderwijs in dit land ook in de toekomst blijvend van hoge kwaliteit te laten zijn is een continue innovatie en zoektocht naar nieuwe mogelijkheden van wezenlijk belang (Onderwijsraad, 2013). Met name het inzichtelijk maken van de brede kwaliteit en het waarderen van niet cognitieve capaciteiten vraagt volgens hen een bredere insteek en een nieuwe aanpak. Een aanpak die niet enkel gebaseerd kan zijn op de leerkrachten. Ouders vormen binnen het onderwijs een vaak vergeten grote schat aan informatie, kennis en vaardigheden. Door dit in te zetten kan er een veel grotere diversiteit in aanbod gecreëerd worden. In de afgelopen jaren is de rol van de ouder meer erkend en worden ouders op meer scholen betrokken bij het onderwijs. Met name de rol van ouderbetrokkenheid is hierdoor ook binnen onderzoek een belangrijk thema geworden. Ouderbetrokkenheid omvat echter veel meer dan enkel meedoen bij het onderwijs, de ouderparticipatie. Hoewel de resultaten van ouderbetrokkenheid zeer groot zijn is er echter zeer weinig bekend over toegevoegde waarde van ouderparticipatie op zich.

Daarnaast is met de cultuur van tweeverdieners en de soms beperkte mogelijkheden die allochtone ouders hebben binnen de school de vraag gerezen of het wel alleen van ouders verwacht kan/mag worden. De keuze in Amerikaanse onderzoeken voor familiebetrokkenheid i.p.v. ouderbetrokkenheid is hier wellicht deels een antwoord op. Een andere mogelijkheid is het inzetten van externe vrijwilligers binnen het onderwijs. Zij kunnen op twee vlakken een toegevoegde waarde creëren. Dit is enerzijds mogelijk doordat zij een lastenverlichting voor de docent kunnen bewerkstelligen waardoor deze meer tijd en daarmee meer mogelijkheden tot zijn/haar beschikking krijgt. De hoge werkdruk van leerkrachten wordt immers regelmatig aangegeven als een van de redenen waardoor zij niet voldoende mogelijkheden hebben de leerlingen individueel voldoende begeleiding te bieden om het maximale uit het onderwijs te halen. Daarnaast kan de toegevoegde waarde door vrijwilligers gezocht worden in het bereiken van directe kwaliteitsverbetering, door onder andere het vergroten van de diversiteit onder het personeel op scholen. Er is echter te weinig bekend over de huidige inzet en toegevoegde waarde van vrijwilligers op scholen. Daarnaast is er nog weinig bekend over de kwaliteit van vrijwilligers binnen het onderwijs en de manier waarop scholen gebruik maken van de vaardigheden en kwaliteiten van vrijwilligers (Brent, 2000).

Hoewel er op scholen volop vrijwilligers ingezet worden blijkt dat de evaluatie van vrijwilligersprogramma's in scholen vaak problematisch is (Michael, 1990). Omdat het van wezenlijk belang is dat er meer en betere kennis komt over het inzetten van vrijwilligers voor kwaliteitsverbetering in het onderwijs moet er wel onderzoek plaatsvinden. In de afgelopen jaren zijn er dan ook meerdere publicaties geweest over het inzetten van vrijwilligers binnen het onderwijs maar de wetenschappelijke achtergrond van deze publicaties is niet voldoende toereikend. Ze zijn te breed gericht op ouderbetrokkenheid en er missen vaak praktische handvaten voor de inzet van vrijwilligers op uitvoerend niveau.

Dit onderzoek en de evaluerende component hierin zijn dan ook van wezenlijk belang en een goede aanvulling op datgene dat eerder gepubliceerd is.

Binnen dit onderzoek ligt de focus op evalueren op welke wijze vrijwilligers op dit moment ingezet worden in het Nederlandse basisonderwijs en in hoeverre hiermee kwaliteitsverbetering in het onderwijs nagestreefd wordt. Hierbij wordt zowel aandacht besteed aan directe (inzet gericht op de leerlingen) als indirecte (inzet gericht op de leerkrachten of het algemene belang)

kwaliteitsverbetering. Daarnaast wil het onderzoek bijdragen aan het streven naar een vrijwillige inzet die meer gericht is op kwaliteitsverbetering en handvaten geven voor de praktische uitvoering hiervan. Onderzoek binnen deze twee doelstellingen is gedaan met behulp van twee hoofd onderzoeksvragen;

Op welke wijze worden vrijwilligers ingezet op basisscholen in Nederland en in welke mate speelt het leveren van een positieve bijdrage aan de onderwijskwaliteit hierbij een rol?

Op welke wijze kan de inzet van vrijwilligers op scholen in Nederland een positieve bijdrage leveren aan de onderwijskwaliteit?

De mogelijkheden en uitdagingen rondom deze thematiek zijn binnen drie deelonderwerpen met bijbehorende onderzoeksvragen onderzocht

Een eerste, grotendeels verkennend onderdeel van dit onderzoek is gericht op het onderzoeken van de huidige stand van zaken met betrekking tot vrijwilligerswerk in het onderwijs;

In welke mate en op welke wijze worden vrijwilligers op dit moment binnen het basisonderwijs ingezet?

Op welke manier is de inzet van vrijwilligers binnen scholen op dit moment georganiseerd?

Omdat inzet van vrijwilligers met name zinvol is indien er sprake is van co-creatie tussen professionals en vrijwilligers is de samenwerkingscomponent van groot belang. Dit staat of valt met de open houding, inzet en betrokkenheid van de professionals. Om deze reden is de mate waarin er binnen het onderwijs behoefte is aan en men open staat voor ondersteuning door vrijwilligers als tweede deelthema onderzocht. Dit is gedaan doormiddel van interviews met professionals op scholen.

Op welke wijze wordt het binnen het basisonderwijs aangekeken tegen de inzet van vrijwilligers?

In hoeverre zijn professionals in het onderwijs in staat/bereid om met vrijwilligers kwaliteitsverbetering in het onderwijs na te streven

Als derde deelonderwerp is in deze studie met behulp van interviews met deskundigen onderzoek gedaan naar de voorwaarden voor het tot stand komen van succesvol (werknemers-)vrijwilligerswerk in het onderwijs. Doelstelling hierbij is het op hoofdlijnen formuleren van een blauwdruk om in de praktijk mee aan de slag te gaan. Dit is gedaan met behulp van de volgende onderzoeksvraag;

Op welke wijze is het mogelijk om met behulp van de toegevoegde waarde van vrijwilligers kwaliteitsverbetering te laten plaatsvinden binnen scholen?

3. Methode

Dit onderzoek is gericht op het vaststellen van de wijze waarop vrijwilligers werkzaam zijn in het onderwijs en het zoeken naar mogelijkheden om vrijwilligerswerk in het onderwijs zo te organiseren dat er een kwaliteitsverbetering van het onderwijs ontstaat.

3.1 Kwalitatief onderzoek

Hoewel zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek rondom vrijwilligers binnen het onderwijs mogelijk is, is binnen dit onderzoek zeer bewust gekozen voor een kwalitatieve aanpak. Kwantitatief onderzoek, dat met name gericht is op het toetsen van hypothesen door middel van vooraf gestructureerde vragenlijsten en cijfermatige resultaten is uitermate geschikt voor het vinden van hoeveelheden of statistische verbanden bij grotere populaties. Het is echter veel minder geschikt voor het beantwoorden van de 'hoe' en 'waarom' vraag bij met name kleinere populaties. Dit komt met name omdat binnen het kwantitatief onderzoek de respons binnen vaste kaders gegroepeerd moet worden om te kunnen 'rekenen' met de data. Kwalitatief onderzoek echter biedt veel meer ruimte voor de volledige breedte aan responsmogelijkheden en is daardoor veel geschikter voor dit type vragen. Juist de 'hoe' in het zoeken naar de huidige aanpak en het 'waarom' in het zoeken naar aanbevelingen staan in dit onderzoek centraal. Door te werken vanuit een kwalitatieve aanpak kan gezocht worden naar wensen, behoeften en achterliggende motivaties van de participanten. Daar waar het met behulp van kwantitatief onderzoek zeer goed mogelijk geweest zou zijn om de aantallen vrijwilligers in scholen te onderzoeken en te kijken in welke mate het type wijk waarin de school staat van invloed is op het type vrijwilligers dat actief is, zijn de vragen waarom er met vrijwilligers gewerkt wordt, welke ervaringen mensen hebben met vrijwilligers en hoe er aangekeken wordt tegen de inzet van vrijwilligers veel passender voor kwalitatief onderzoek.

3.2 Onderzoeksstrategie

Hoewel er veel verschillende manieren van kwalitatieve dataverzameling mogelijk zijn en andere vormen, zoals casestudies of participerende observatie wellicht nog meer data per school opgeleverd zouden hebben, is er binnen dit onderzoek gekozen om te werken met telefonische interviews. Vanwege de hoge werkdruk binnen het onderwijs in de periode waarin dit onderzoek is afgenomen (de weken voor de zomervakantie) en de geringe betrokkenheid bij het onderwerp van de deelnemers (vrijwilligerswerk is niet een onderwerp wat leeft in het onderwijs), is gekozen om de interviews telefonisch af te nemen omdat deze aanpak voor de participanten tijd efficiënt is en het gemakkelijker bleek belafspraken te maken dan afspraken op locatie. Op deze wijze kon er een grotere groep participanten bereid gevonden worden om deel te nemen aan het onderzoek en is er een hogere dichtheid en responsrate. In totaal zijn er 36 scholen benaderd. Vijf scholen hebben aangegeven geen tijd te hebben om deel te nemen, drie scholen bleken verhuisd of samen te zijn gegaan met andere scholen en een school was enkel per email bereikbaar en het is niet gelukt op deze wijze contact te leggen.

Bij het vaststellen van de onderzoeksopzet is gewerkt aan de hand van de Theoriegefundeerde benadering (ofwel *Grounded Theory Approach*, Strauss & Glazer, 1987). Deze benadering is in eerste instantie bedoeld als tegenhanger van de kwantitatieve onderzoek aanpak waarbinnen gewerkt wordt met hypothesen en deze getoetst worden. Omdat dit onderzoek gericht is op verkennen en als doel heeft een beeld te geven van de huidige situatie en mogelijkheden sluit dit heel nauw aan. Er is

geen theorie om op haalbaarheid te toetsen in de praktijk maar er zal voor de Nederlandse setting onderzocht moeten worden welke processen er spelen en welke factoren hierbij een belangrijke rol spelen. Om op zorgvuldige wijze tot theorie te komen heeft deze aanpak een aantal kenmerken:

- De dataverzameling heeft als doel *nieuwe theorieën te ontwikkelen* en concepten te ontdekken
- Een *cyclische dataverzameling* waarin dataverzameling, analyse en daaropvolgend weer nieuwe dataverzameling elkaar opvolgen
- Om deze concepten te vinden is er sprake van een *continu proces van vergelijken* van delen van de data met elkaar om zo verbanden en relaties te ontdekken. Hierbij wordt er vergeleken op het niveau van de code, worden coderingen vergeleken met categorieën die ontstaan en worden de categorieën met elkaar vergeleken.
- *Tijdens het proces reflecteert de onderzoeker* en legt de onderzoeker deze reflecties vast zodat een voortgang in de theorievorming zichtbaar is
- Gevonden resultaten worden *achteraf getoetst aan en vergeleken met literatuur*.

Binnen GTA zijn drie benaderingen ontwikkeld (Kenny & Fourie, 2015). De grondslag van dit onderzoek heeft de meeste raakvlakken met de uitwerking van Corbin (De Boer, 2016). Binnen deze stroming ligt de focus op het ontdekken van emotionele en sociale processen, om hierdoor sociale verandering in kaart te brengen om situaties te verbeteren. De doelstelling, het in kaart brengen van de wijze waarop er op dit moment met vrijwilligers gewerkt wordt en tegen vrijwilligers aangekeken wordt binnen het onderwijs, sluit hierbij nauw aan. Tevens sluit de einddoelstelling, het doen van aanbevelingen en komen tot handvaten waarmee getracht kan worden vrijwilligerswerk in het onderwijs van toegevoegde waarde voor de kwaliteit te laten zien, nauw aan bij de substantieve theorie die eindpunt vormt van deze benadering. Substantieve theorie is een theorie die nauw samenhangt met de praktijksituatie en hieruit voort gekomen is.

Het proces van codering binnen dit onderzoek heeft vorm gekregen volgens de klassieke coderingsprocedure in GTA (Holton, 2010). Het coderingsproces maakt hierin de fases substantieve codering en theoretische codering door. Binnen de substantieve codering worden er eerst tijdens een open codering labels gehangen aan iedere regel of afzonderlijk gedeelte in de tekst. Vervolgens wordt er een selectieve codering toegepast waarbij van belang zijnde bij elkaar behorende codes tot categorieën worden samengevoegd om zo te komen tot een dusdanig grote hoeveelheid coderingen dat het mogelijk is dat deze voldoende data omvatten om te onderzoeken en anderzijds nog voldoende detail bevatten. Hierna wordt er een proces van theoretische relaties tussen concepten zichtbaar. Tijdens deze laatste fase van het coderingsproces kan de literatuur een leidraad vormen (Kenny & Fourie, 2015).

3.3. Onderzoeksaanpak

Omdat de doelstelling van het kwalitatief opgezette onderzoek tweeledig is, is ook in de onderzoeksopzet voor een tweedeling in de aanpak gekozen. In eerste instantie is er door middel van telefonische interviews een verkenning gedaan van het onderwijsveld om te onderzoeken in welke mate, op welke wijze en in welke frequentie vrijwilligers nu aanwezig zijn op basisscholen. Vervolgens is een verdiepende slag gemaakt door deze gegevens voor te leggen aan (ervarings-) deskundigen op het gebied van onderwijs, vrijwilligersmanagement en ouderparticipatie op scholen. Met behulp van deze participanten is getracht te komen tot een aanbeveling om vrijwilligers effectiever in te zetten. Dit is gedaan met behulp van verdiepende interviews.

Eerste onderzoekronde

Voor de telefonische interviews zijn alle basisscholen in de gemeente Groningen benaderd. 22 scholen hebben besloten deel te nemen en bij werknemers van deze scholen is in juli een telefonisch interview afgenomen. Er is voor de gemeente Groningen gekozen op basis van aanwezigheid (in verband met schoolvakanties), de diversiteit aan scholen en het grote aantal scholen in deze plaats. Hieruit is te concluderen dat er sprake geweest is van 'convenience sampling' (Malhotra et al., 2007). Doordat dit de mogelijkheid tot generalisatie van de resultaten kan beïnvloeden is dit opgenomen als een onderzoekbeperking. Om de generalisatie mogelijkheden ten goede te komen zijn er ter controle van deze groep, om vast te stellen in hoeverre resultaten van scholen in deze gemeente locatie specifiek zijn, vijf scholen uit overige provincies aan de sample toegevoegd als controlegroep. Meer gegevens over de participerende scholen zijn te vinden in de resultaten sectie 3.1. Binnen de scholen is gesproken met een in loondienst zijnde medewerker die betrokken is bij de inzet van vrijwilligers in de school.

Tweede onderzoeksrunde

Binnen de tweede onderzoekronde zijn vijf deskundigen gevraagd naar hun visie en ideeën rondom de resultaten van de eerste onderzoekronde en de mogelijkheden rondom de inzet van vrijwilligers in het onderwijs. Alle respondenten binnen deze ronden vertegenwoordigden een andere achtergrond met betrokkenheid rondom het onderwerp. De selectie van participanten is gebeurd op basis van hun functie, kennisprofiel en beschikbaarheid⁶. Er is hierdoor sprake van 'convenience sampling' (Malhotra et al., 2000) dit moet meegenomen worden in de generalisatie van de data. Binnen deze ronde is dit echter geen probleem omdat generalisatie binnen de doelstelling ervan geen rol speelt. Om de verhouding en relevantie in beeld te brengen zonder de anonimiteit van de deelnemers te schaden is hieronder per participant een korte omschrijving gegeven van zijn of haar betrokkenheid.

Deelnemer 1: Aandachtsfunctionaris en beleidsondersteuner ouderparticipatie en onderwijsinnovatie; aandachtsgebieden onderwijspraktijk en vrijwilligers vanuit adviserend perspectief

Deelnemer 2: Docent en betrokkene; aandachtsgebieden onderwijspraktijk en -beleid vanuit uitvoerend perspectief

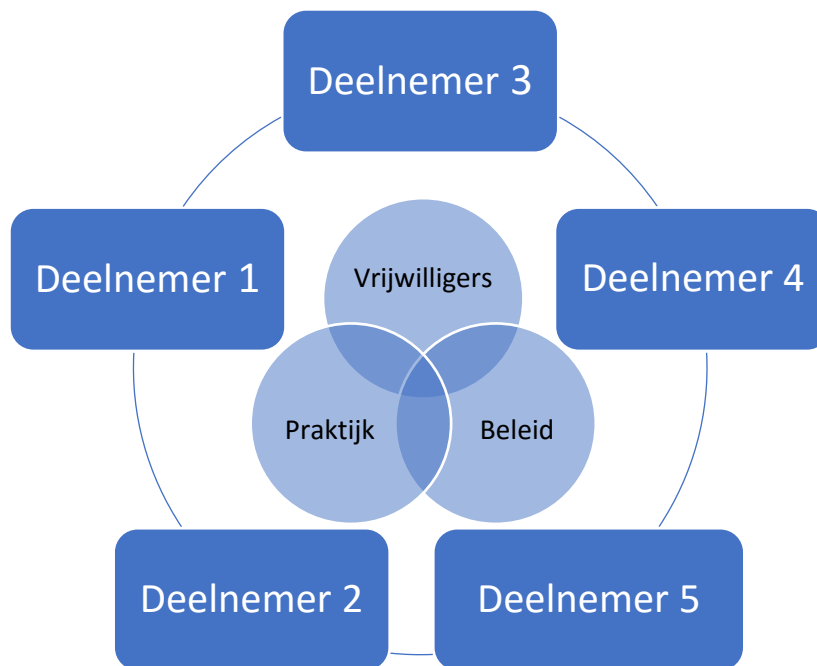
Deelnemer 3: Gepensioneerd onderwijzer en actief vrijwilliger; aandachtsgebied vrijwilligers in het onderwijs vanuit praktisch perspectief

Deelnemer 4: Hoogleraar Strategic Philantropy en Volunteering; aandachtsgebieden vrijwilligers en vrijwilligersmanagement vanuit wetenschappelijk en adviserend perspectief.

Deelnemer 5: Voorzitter raad van bestuur van een hogeschool en auteur omtrent onderwijs; aandachtsgebieden onderwijsbeleid en -praktijk vanuit managementperspectief

⁶ Een van de participanten is tevens mijn coach tijdens dit onderzoekstraject.

Een schematische weergave van de aandachtsvelden van deze respondenten is uitgewerkt in figuur 3



Figuur 3. Participanten tweede onderzoekronde en dekking van de kernthema's

3.4 Dataverzameling

Interviews. Binnen de eerste onderzoekronde zijn gestructureerde interviews afgenomen. In dit type interviews werkt de afnemer met een duidelijk vooraf opgesteld script waaraan hij zich gedurende het interview houdt (Eriksson & Kovalainen, 2016). Dit type interview is zeer geschikt om te achterhalen wat, wanneer en hoe dingen zijn gebeurd. In dit geval was het hoofddoel van het interview informatie verzamelen over de mate waarin en de manier waarop er in basisscholen gewerkt wordt met vrijwilligers. Naast de vooraf gestructureerde vragen heeft de afnemer doorgevraagd indien informatie niet volledig of onduidelijk was. Daarnaast was er aan het eind van ieder interview een meer open en semigestructureerd gesprek waarbij het mogelijk was om extra informatie te vergaren. Binnen het interview waren de eerste zeven topics gericht op het zo objectief mogelijk vastleggen van de gang van zaken, de achtste en negende vraag waren gericht op het achterhalen van de visie van de respondent en de wijze waarop deze visie tot stand gekomen was en de tiende vraag gaf de mogelijkheid voor een open conversatie rondom het onderwerp. De inhoud van de interviews is vastgesteld op basis van de literatuur. De verantwoording hiervan is opgenomen in Bijlage 2

De interviews met alle 27 scholen zijn afgenomen in juni en juli 2017. Ze zijn allen opgenomen en deze opnames zijn in hoofdlijnen en karakteriserende quotes uitgewerkt tot de dataset. Op deze dataset is met behulp van 'Nvivo' een open codering toegepast.. Doelstelling hiervan was het groeperen van de dataset rondom de kernthema's zoals opgenomen in figuur 2.



Figuur 2. Kernthema's rondom huidige stand van zaken vrijwilligers in het onderwijs

Details hiervan zijn opgenomen in Bijlage 3. Resultaten van de kernthema's behorende bij de praktische en beleidsmatige uitvoering zijn opgenomen in paragraaf 4.2. Omdat visie en bereidheid (8^e en 9^e onderzoeksvraag) rondom het werken met vrijwilligers de achterliggende basis vormden voor zowel beleid als praktische uitvoering is alle respons hieromtrent opgenomen in paragraaf 4.2.

Deelnemers van de tweede interviewrondes hebben voorafgaand aan het interview de resultaten van de eerste ronde zoals opgenomen in Bijlage 4 ingezien. In een open interview is hen gevraagd hierop te reageren vanuit hun eigen ervaring, kennis en kunde. Hoofddoelstelling hierbij was het komen tot bredere verkenning van de mogelijkheden en het doen van een aanbeveling rondom de inzet van vrijwilligers voor kwaliteitsverbetering in scholen.

Alle interviews hebben plaatsgevonden in oktober 2017. Ze zijn opgenomen en woordelijk uitgewerkt waarna zij zijn samengevat. Alle participanten hebben een samenvatting van hun interview voorgelegd gekregen om de interpretatie en daarmee de validiteit gewaarborgd te hebben. De onderzoekresultaten van deze ronde zijn opgenomen in sectie 4.3. Binnen de beschrijving van de resultaten is om de anonimiteit te waarborgen geen gebruik gemaakt naar herkenbare verwijzingen naar de respondenten. De gebruikte lettercombinaties staan dan ook op generlei wijze in verband met de volgorde van opsomming in de vorige paragraaf.

3.5 Data-analyse

De cyclische dataverzameling heeft binnen dit onderzoek vorm gekregen binnen twee onderzoekrondes en daarvoor nog een verkennende ronde die, vanwege de te beperkte informatie toevoeging, buiten het onderzoek is gelaten.

Binnen de verkennende ronde bleek dat het niet mogelijk was op basis van korte gesprekken met gerichte vragen de situatie in scholen te achterhalen. De kennis was niet zo duidelijk in de school aanwezig dat het meer gesprek vergde om een goed beeld te krijgen van de wijze waarop vrijwilligerswerk plaatsvond. De eerste korte gesprekken die gevoerd zijn bevatten zo weinig informatie dat zij inhoudelijk niets bijdroegen aan het onderzoek. De inhoud van deze gesprekken is

dan ook niet binnen dit onderzoek gebruikt of opgenomen in de resultaten. Wel is op basis van deze gesprekjes gekozen voor het werken met gestructureerde interviews in de eerste ronde.

Er is daarom een vragenlijst opgesteld op basis van kernconcepten uit de literatuur. Vervolgens zijn met behulp van deze vragenlijst als richtlijn interviews afgenomen. Deze interviews zijn allemaal opgenomen en uitgewerkt.

Bij de uitwerking is gekozen voor het werken met open codering. Alle data zijn per onderzoeksthema geordend en per participant is dit zo kort mogelijk opgeschreven. De dataset die ontstaan is op basis van deze brede codering, is opgenomen in Bijlage 3. Vervolgens is deze dataset met behulp van de programma's Nvivo en Atlas.ti verder geanalyseerd. In eerste instantie is er een analyse per interview vraag uitgevoerd. Hierna zijn de grote lijnen en herhaaldelijk terugkerende thema's binnen diverse interview vragen opgenomen als aparte coderingen. Om de validiteit van het onderzoek te vergroten is aan een niet bij het onderzoek betrokken persoon gevraagd deze coderingen te controleren. Vervolgens is er daar waar onduidelijkheid bestond nogmaals het oorspronkelijke interview beluisterd.

Na de verwerking van de data van de eerste onderzoekronde bleek deze echter weinig handvaten te bevatten die konden leiden tot aanbevelingen en zo tot de beantwoording van de tweede onderzoeksvraag. De praktische aanpak, onzekerheid en vooral onbekendheid met het onderwerp maakten dat de data vooral gericht was op de praktische invulling van participatie in de school en dat er een te arm databeeld rondom visie was ontstaan. Omdat de doelstelling van de tweede onderzoeksvraag was om te komen tot aanbevelingen is er daarop besloten in de volgende ronde van dataverzameling deskundigen met een randbetrokkenheid bij de praktijk te betrekken in het onderzoek. Zij hebben wel kennis van de praktijk van alle dag maar zijn ook meer gewend te werken op strategisch, visionair en beleidsmatig niveau.

Met deze doelgroep zijn open interviews afgenomen waardoor er een zo breed mogelijk beeld kon ontstaan. Deze interviews zijn schriftelijk woordelijk uitgewerkt en vervolgens heeft ook hier een codering plaatsgevonden. Na vier participanten is deze data geanalyseerd. Er bleek een zeer grote mate van overlap. Toch is nog een vijfde interview afgenomen om na te gaan of dit tot een andere richting zou leiden. Dit bleek niet het geval. De participanten betrokken bij de vijf afgenomen interviews hebben een zeer diverse achtergrond maar vertoonden in de resultaten een dergelijk grote overlap dat er al sprake was van verzadiging.

Op basis van de eerste codering hebben de participanten alleen een korte samenvatting van het interview ontvangen ter goedkeuring. Op deze wijze is de validiteit van het coderingsproces gewaarborgd. Hierop volgend is er in een tweede coderingsronde opnieuw gezocht naar overlap in codering tussen de participanten. Ditmaal niet om vast te stellen in hoeverre er sprake was van verzadiging maar ditmaal om te onderzoeken in hoeverre de diverse invalshoeken leidden tot verschillende relaties in de coderingen. Vervolgens is er gekomen tot een selectie van codes die de kern vormen van de data.

Vervolgens is de dataset bestaande uit coderingen uit beide onderzoekrondes gekoppeld aan literatuur afkomstig uit een andere sector of een vergelijkbare setting in een ander land. Op deze wijze is gezocht naar overlapping en discrepantie en een model gebouwd waar vanuit men verder kan onderzoeken en wat getoetst kan worden.

4. Resultaten

4.1 Participanten

Binnen de resultaten van de eerste onderzoekronde zijn de participanten van 27 scholen opgenomen. Hiervan zijn er 22 gevestigd in de provincie Groningen, twee in Zuid-Holland, een in Friesland, een in Noord-Holland en een in Overijssel. De scholen hebben een gemiddeld leerlingaantal van 312 leerlingen en een variatie in leerlingaantal tussen 52 en 527 leerlingen per school. De participanten waarmee gesproken is zijn allen in loondienst zijnde professionals met verschillende functieomschrijvingen. Zij zijn allen al minimaal vijf maanden in hun huidige functie werkzaam en zijn betrokken bij de inzet van vrijwilligers in de school. Onder de deelnemers aan het onderzoek is 73 procent (N=19) vrouw.⁷ In Bijlage 5 is meer informatie opgenomen over de participerende professionals en de school waarop zij werkzaam zijn. Alle participanten hebben een weergave gegeven van de gang van zaken op de school en hebben zo als vertegenwoordiger van de school geantwoord op de vragen. De respons rondom de mogelijkheden om met vrijwilligers kwaliteitsverbetering te bewerkstelligen is beantwoord vanuit de eigen visie van de participant.

Binnen de tweede onderzoekronde (ter beantwoording van deelvraag 3) waren vijf participanten betrokken. Twee van hen waren vrouw. De gemiddelde leeftijd was 57 jaar en het gemiddelde aantal jaren werkervaring binnen hun deskundigheidsvlak 29 jaar met een maximum van 38 jaar en een minimum van 15 jaar. De open interviews hebben in vier gevallen plaatsgevonden in de thuissituatie van de participant, in een geval is er gekozen voor een interview op de werkplek.

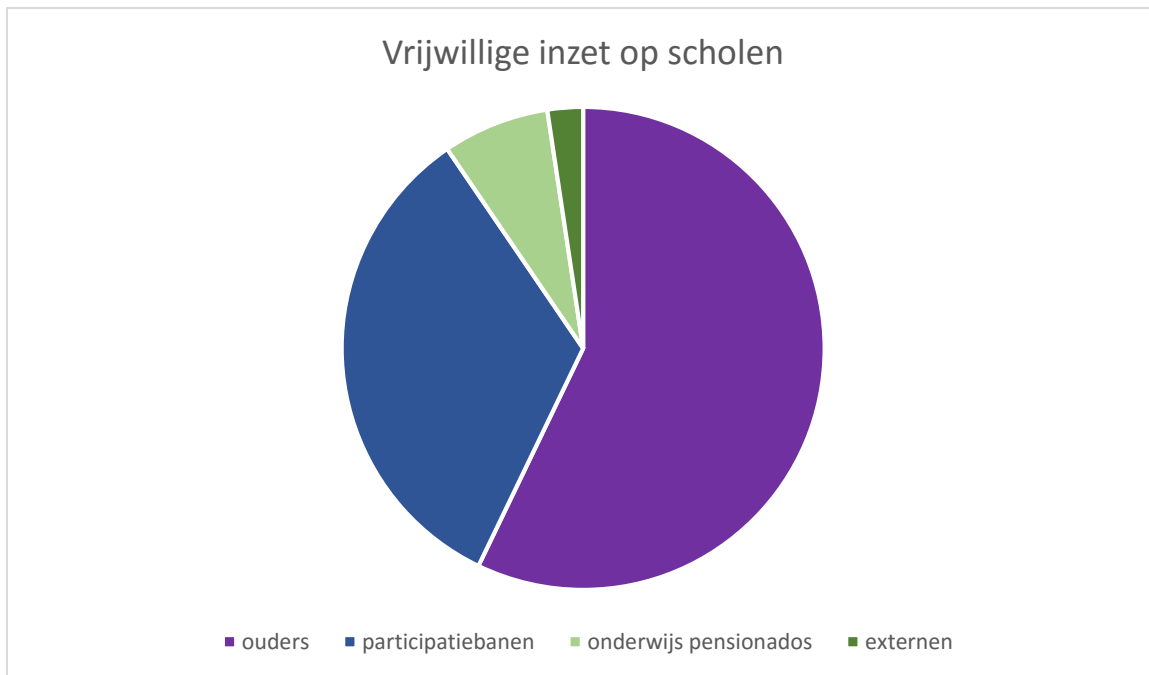
4.2 Vrijwilligers in het onderwijs – actuele stand van zaken

De inzet van vrijwilligers wordt bepaald door een aantal factoren, de hoeveelheid vrijwilligers en de duur van de aanwezigheid van de vrijwilligers. In deze paragraaf worden deze factoren besproken.

Inzet van vrijwilligers

Hoewel vier scholen (14,81%) aangeven hebben liever niet met vrijwilligers te werken zijn toch op alle participerende scholen in dit onderzoek vrijwilligers actief. Zoals ook te zien is in figuur 4 gaat het in de meeste gevallen om ouders die, zoals een van de participanten omschrijft, door hun *“onbetaalde en vrijblijvende inzet van ouders”* veel taken doen in de school. Ook vanuit participatiebanen zijn er op relatief veel scholen vrijwilligers actief (51,85%, n=14). Slechts enkele scholen (14,81%, n=4) zetten naast ouders en mensen van participatiebanen ook anderen in. Voorbeelden hiervan zijn onder andere gepensioneerde leerkrachten (11,11%, n=3) en mensen die na afloop van een participatiebaan vrijwilligers werk zijn blijven doen op school (3,70%, n=1).

⁷ Binnen het onderwijs in Nederland is 83% van de leerkrachten en 43% van de managers vrouw (CBS, 2016)

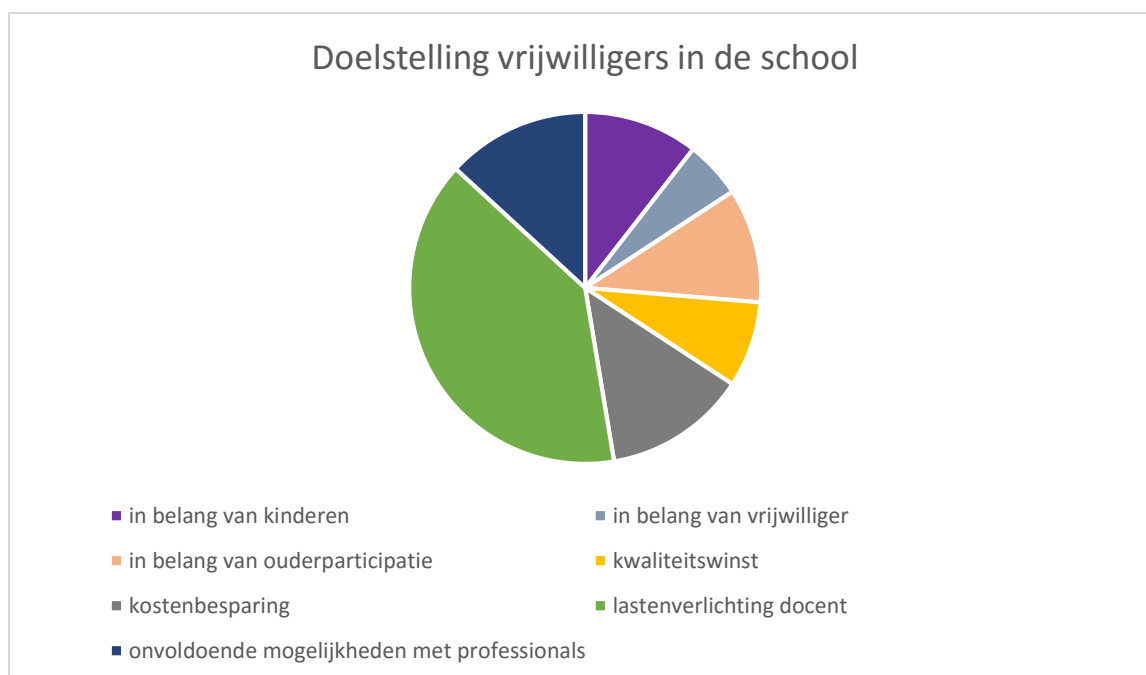


Figuur 4: Vrijwillige inzet op scholen per type vrijwilliger

In het grootste deel (74%, n=13) van de scholen zijn er structureel vrijwilligers actief. Op een aantal van hen (37%, n=10) zijn er zowel vrijwilligers die structureel aanwezig zijn als vrijwilligers die incidenteel aanwezig zijn. In 30 procent van de scholen (29,629%, n=8) zijn enkel incidenteel vrijwilligers aanwezig

Achterliggende redenen

Zoals ook in figuur 5 zichtbaar is, is de inzet van vrijwilligers op dit moment met name gericht op lastenverlichting van de docenten (55,56 %, n=15). Op 22,22% (n=6) van de scholen is de ouderparticipatie of het belang van de vrijwilliger de belangrijkste reden om met vrijwilligers te werken. Andere redenen die genoemd worden voor de inzet van vrijwilligers zijn onder andere een kostenbesparing (18,51%, n=5) en het mogelijk maken van randvoorwaarden waarvoor geen geld beschikbaar is door bijvoorbeeld de inzet van een vrijwilliger als conciërge (18,51%, n=5). Slechts een klein deel (11,11 %, n=3) van de scholen zet vrijwilligers in met het oog op kwaliteitsverbetering.



Figuur 5. Doelstelling scholen met de inzet van vrijwilligers.

Het takenpakket

De taken van vrijwilligers in de school zijn binnen dit onderzoek gegroepeerd naar de eerder besproken driedeling van Alonso (2014). Meer dan de helft van de taken van vrijwilligers vallen binnen de categorie algemene en organisatorische taken. Deze categorie is daarom om nauwkeurighedsredenen opgedeeld in 'algemene, organisatorische en administratieve taken' en 'randvoorwaarden'. Onder randvoorwaarden worden praktische taken gevat met een algemeen doel die bijdragen aan de gehele of een groot deel van de school. De taken van vrijwilligers in de school richten zich voor een groot deel op het aanbieden en mogelijk maken van de randvoorwaarden (25,35%, n=18). Deze groep wordt met name gevormd door vrijwilligers die vanuit participatie werkzaam zijn in de school (76,92% n=10, totaal=13). Daarnaast zijn er veel vrijwilligers (32,39%, n=23) betrokken bij algemene, organisatorische en administratieve taken. Naast dergelijke taken die algemeen nut dienen zijn er ook taken die specifiek gericht zijn op de leerlingen of leerkrachten. Iets minder dan een op de drie vrijwilligerstaken (30,99%, n=18) heeft een leerling focus en iets meer dan een op de tien (11,37%, n=8) met een leerkrachtfocus. Deze informatie is visueel weergegeven in figuur 6.



Figuur 6. Soort taak uitgevoerd door de vrijwilligers in scholen

Organisatiemijde

Indien gekeken wordt naar de organisatie van het vrijwilligerswerk is het van belang te kijken naar de beleidsmatige afspraken rondom vrijwilligerswerk en de wijze waarop de contacten met de vrijwilligers plaatsvinden. Daarnaast is de werving en wijze waarop de aansturing van de vrijwilliger plaatsvindt van belang.

Beleidsdocument

Op de meeste scholen (77,78 %, n=21) is er geen beleidsplan rondom vrijwilligers werk. In slechts één school weet de participerende medewerker dat er een beleidsplan is. In drie gevallen (11,11%) weet de participerende medewerker niet van het bestaan van een beleidsplan maar durft hij/zij het bestaan ook niet geheel uit te sluiten. In twee gevallen (7,41%) is er wel een stukje over vrijwilligerswerk opgenomen in de schoolgids. Naar alle waarschijnlijkheid is er dus slechts in 3,70% (n=1) van de scholen een beleidsdocument aanwezig.

Werving

De werving van vrijwilligers gebeurt op veel scholen op actieve basis (77,78%, n=21). Dit gebeurt onder andere via oproepen in de nieuwsbrief, het ouderportaal of email. Op andere scholen (n=4) wil men geen vrijwilligers werven. Op weer andere scholen (n=2) vindt er geen actieve werving plaats omdat er altijd voldoende vrijwilligers zichzelf aanbieden zonder dat er oproepen geplaatst hoeven te worden. Slechts drie scholen (11,11%) houden bij de werving rekening met de vaardigheden van de potentiële vrijwilliger of werven vrijwilligers met specifieke vaardigheden voor een specifieke vrijwilligerspositie. *“De vrijwilliger was eerder werkzaam binnen de school en is gevraagd om in de nieuwe setting als enige vrijwilliger aan te blijven. Ze is geselecteerd op basis van een gesprek en een stukje ervaring dat ze meenemen.”* Een ander voorbeeld van *skill-based* werving komt van een school waar

de werving voor een deel van de taken verzorgd wordt door een betrokken stichting die ook weer draait op vrijwilligers. *“De stichting kijkt goed naar wat mensen kunnen en plaatst de mensen ook zorgvuldig in goede teams bij elkaar. Als we zelf werven kijken we niet zo krap, daar hebben we geen tijd voor”.*

Op zes scholen wordt er voor sommige functies gekeken of de vaardigheden van de potentiële vrijwilliger aansluiten, maar is voldoende mensen werven om alle plaatsen te vullen belangrijker dan het zoeken van de juiste vrijwilliger voor de juiste plek. Op meer dan de helft van de scholen (66,67%, n=18) is er geen aandacht voor de vaardigheden van de vrijwilliger bij het indelen van de vrijwilligerstaken. Deze scholen plaatsen dus voldoende mensen op de plekken waar ze nodig zijn zonder rekening te houden met de juiste persoon op de juiste plek/functie. Geen van de scholen maakt inhoudelijk gebruik van de (professionele) achtergrond en/of culturele achtergrond die een vrijwilliger meebrengt. Al zijn er wel scholen waar slechts vrijwilligers met dezelfde levensovertuiging als de school welkom zijn (7,40%, n=2).

Er wordt niet gekeken naar welke mogelijkheden de achtergrond van de potentiële vrijwilliger biedt voor de school, al zijn de scholen in bijna alle gevallen wel op de hoogte van deze achtergrond. Voorbeeld hiervan is ook een directeur die verteld: *“We hadden iemand in een re-integratietraject die kwam assisteren met werkzaamheden vanuit de groep, maar hij bleek provinciaal schaakkampioen te zijn geweest. We hebben hem doorverwezen en nu is hij gekoppeld aan een talenttraject zodat hij elders weer verder kan en wellicht iets met zijn kennis kan doen.”*

Op ongeveer een kwart van de scholen vindt een (sollicitatie-)gesprek plaats met vrijwilligers voordat zij mogen starten. Op enkele scholen (14,82%, n=4) wordt er daarnaast een korte training gegeven aan vrijwilligers voordat zij met hun taken starten. Doordat de vrijwilligers die via participatiebanen de scholen inkomen via een externe organisatie aangestuurd worden is er geen duidelijk beeld verkregen op welke wijze zij begeleid worden. De meeste scholen (84%, n=11) nemen aan dat alles door het externe bureau geregeld wordt en laten het daarbij. Deze personen krijgen wel een kennismaking op school.

contactpersoon

In een groot aantal gevallen (37,04%, n=7) loopt de organisatie van het vrijwilligerswerk en het contact met de vrijwilligers via een betrokken professional. In slechts een klein aantal gevallen (14,81%, n=5) is er sprake van een vaste coördinator. In andere gevallen (40,74%, n=11) is er sprake van een wisselende invulling en/of aansturing.

Visie en bereidheid

Op welke wijze wordt het binnen het basisonderwijs aangekeken tegen de inzet van vrijwilligers?

De praktijk

Op bijna alle scholen wordt positief aangekeken tegen het inzetten van vrijwilligers (88,89%, n=24). Toch ervaren scholen (44,44%, n=12) wel problemen tijdens het inzetten en zijn met

name deze problemen reden om een negatief beeld te hebben over het werken met vrijwilligers. Vijf scholen (18,51%) geven aan dat het werken met vrijwilligers een erg grote tijdsinvestering vraagt die niet altijd opweegt tegen hetgeen het oplevert. Een ander vaker voorkomend probleem lijkt het omgaan met en de angst voor niet passende vrijwilligers te zijn (n=3). Zo stelt een participant *“Niet elke vrijwilliger past binnen een school, er komen soms toch wel verborgen gebreken tevoorschijn naarmate een persoon hier werkt. Het is lastig hiermee om te gaan, je zou dit gelijk uit moeten kunnen zoeken en er gelijk achter moeten komen, dat is nu toch wel lastig.”*

Voorbeelden van problemen of dingen die in het verleden echt tot problemen hebben geleid kunnen vaak niet gegeven worden maar vooral het gevoel dat het niet pluis zou kunnen zijn geeft onzekerheid en lijkt een zekere angst mee te brengen. Zo stelt een ander: *“Externen zijn niet zomaar welkom, je weet nooit wat je binnenhaalt. In het onderhoud zou het nog kunnen maar als ze contact hebben met kinderen dan kan dat echt niet. Zelfs mensen van de sociale werkplaats die onderhoud doen in de tuin zorgen soms al voor lastige situaties”*

Ook problemen rondom de uitvoering van het werk worden door enkele scholen gemeld. Dat scholen op basis van problemen besluiten te stoppen wordt ook duidelijk in onderstaande quote van een directeur: *“Negatieve ervaringen met vrijwilligers vanuit een re-integratietraject. Zij zijn ongemotiveerd, komen niet opdagen, melden zich ziek en dan kan je wel gesprekken hebben met als uitgangspunt vrijwillig is iets anders dan vrijblijvend maar dat was absoluut vervelend dus toen hebben we besloten dat we dan liever geen ondersteuning krijgen.”*

Kwaliteitsverbetering

Meer dan de helft van de participanten is van mening dat met de inzet van vrijwilligers een kwaliteitsverbetering binnen het onderwijs mogelijk is (58,33%, n=14). Twee participanten (8,33%, n=2) vinden vrijwilligers wel zinvol maar zijn van mening dat zij niet direct bij kunnen dragen aan de onderwijskwaliteit. Toch komt het maar slechts in enkele gevallen tot een echte kwaliteitsverbetering of streeft men naar kwaliteitsverbetering door de inzet van vrijwilligers. Achterliggende reden hiervoor is vaak onkunde. Er is op scholen te weinig kennis aanwezig om de vrijwilligers goed en zinvol hiervoor in te zetten. *“Kwaliteitswinst door vrijwilligers is mogelijk maar vaak lastig realiseerbaar; waar moet je beginnen?” “Kwaliteitswinst is haalbaar maar in de praktijk is hiervoor de organisatie vaak te slecht. Hierdoor lukt het vaak niet om de juiste mensen op de juiste plaats te krijgen.”* Weer een ander stelt: *“Voor kwaliteitswinst willen wij geen vrijwilligers gebruiken. Hoewel het wellicht mogelijk is zijn er niet voldoende handvaten waardoor het teveel zoeken is. Het kost daardoor teveel tijd.”* Een op de drie (33,33%, n=8) participanten is van mening dat het niet mogelijk is om met vrijwilligers het onderwijs kwalitatief te verbeteren. Twee participanten hadden geen mening rondom het mogelijk maken van kwaliteitsverbetering door vrijwilligers.

Werkverhouding vrijwilligers - professionals

Vraag die hierbij rijst is of vrijwilligers wel serieus genomen worden binnen de scholen en in hoeverre de professionals als gelijkwaardige naar hen kijken. Hoewel veel scholen aangeven de vrijwilligers als positief en waardevol te zien wordt de vrijwilliger niet gezien als gelijkwaardige

kracht. Een participant stelt: *“Vrijwilligers worden lang niet altijd als gelijke gezien. Vaak staan ze zelfs nog een ‘treetje’ onder stagiaires.”*

Een ander stelt dat het onderwijs alleen serieus genomen kan worden indien alle banen betaald zijn: *“Er zijn best mensen die geen baan hebben die heel goed in het onderwijs iets zouden kunnen doen maar moreel zijn we hier geen voorstander van, want we willen natuurlijk dat het onderwijs serieus genomen wordt en dat alle banen dus ook betaald worden.”*

Op slechts een school mogen de vrijwilligers bijvoorbeeld deelnemen aan een etentje met het team. Geen van de andere scholen heeft aangegeven of voorbeelden gegeven rondom gelijkwaardigheid.

4.3 Vrijwilligers in het onderwijs – mogelijkheden en kansen

Binnen deze paragraaf wordt de laatste deelvraag van dit onderzoek beantwoord met behulp van de data verzameld in de tweede onderzoekronde, de ronde waarbinnen vijf deskundigen gevraagd zijn mee te denken en hun visie te geven op de resultaten van de eerste onderzoekronde en de mogelijkheden (of onmogelijkheden) van het inzetten van vrijwilligers voor kwaliteitsverbetering in het onderwijs. De resultaten behorende bij deze onderzoeksvraag worden binnen een aantal alinea's met bijbehorende sub kopjes besproken.

Op welke wijze is het mogelijk om met behulp van de toegevoegde waarde van vrijwilligers kwaliteitsverbetering te laten plaatsvinden binnen scholen?

Van verleden naar heden

In de afgelopen veertig jaar heeft er volgens de participanten een verschuiving plaatsgevonden met betrekking tot de ouderparticipatie in de school. Met name de achterliggende reden voor ouders om op school actief betrokken te willen zijn is veranderd. D vertelt: *“Dat ouders hielpen in de school met boodschappen en feestjes dat gebeurd tal heel lang. Maar dat is meer op basis van ‘ik ben een moeder, ik heb tijd over dus ik wil wel helpen’.”* A zegt over deze periode: *“En dan was er geen beleid, laat staan een beleidsdocument maar er was een thema, en dan gingen we ouders vragen. Hap snap, ad hoc noem het allemaal maar op, maar het liep wel.”* D: *“Wat er daarna gebeurd is zijn bezuinigingen met mensen die hierdoor wegvielen, leerkrachten hebben deze taken opgepakt, hierdoor werd de werkdruk hoger.”*

D: *“Nu worden ouders steeds meer ingezet voor wegbezuinigde taken in het onderwijs (kopiëren, overblijf, et cetera).”* Dat dit niet een goede manier is om ouders in te zetten, daar is D duidelijk in *“Ik denk dat dit echt nog wel veel beter kan.”* Ook A beschrijft de verschuiving maar herkent geen verbeter slag *“Ik vind dat ik de afgelopen 38 jaar niet een enorme ontwikkeling daarin heb meegemaakt. Ik heb allerlei soorten maten en vormen gezien maar ik heb niet meegemaakt dat het daadwerkelijk op een hoger plan is gekomen.”*

Dat dit wel het geval is voor ouderbetrokkenheid komt volgens D met name doordat er binnen de Nederlandse wetenschappelijke onderzoeken geen duidelijk verband is gevonden tussen ouderparticipatie en de schoolse ontwikkeling van kinderen. Drie participanten stellen dat door de

beperkte kwalitatieve waarde van ouderparticipatie ook de inzet van vrijwilligers nooit gericht lijkt te zijn geweest op kwaliteit. Dit is echter niet alleen binnen het onderwijs zo. E stelt: *“Voor de meeste sectoren waar met vrijwilligers gewerkt wordt gaan ze alleen maar uit van een lastenverlichting voor de organisatie, zoals wij dat noemen een soort schaarste perspectief. Dit willen we niet zelf doen of dit kunnen we niet zelf doen en daarom gebruiken we vrijwilligers. De gedachte dat we vrijwilligers in kunnen zetten voor kwaliteit gebaseerd op wat die vrijwilligers zelf kunnen dat kom je eigenlijk bijna nergens tegen.”*

De waarde van vrijwilligers

E stelt met betrekking tot de toegevoegde waarde van vrijwilligers dat deze op drie vlakken gezocht moet worden; in *“de betekenisvolle relatie, de vergroting van de context en de mogelijkheid meer diensten te kunnen verlenen.”* De toegevoegde waarde heeft hierbij dus zowel een directe kant, waarde die de vrijwilliger toevoegt, als een indirecte kant; waarde die toegevoegd wordt doordat er gewerkt wordt met vrijwilligers.

B is overtuigd van de waarde van de verrijking van het onderwijsaanbod doordat hij als vrijwilliger actief was. Hij stelt: *“Het voegt enorm veel toe voor kinderen. Ik deed het om een bijdrage te leveren aan de algemene belangstelling van kinderen. Het voegt zoveel toe. Ze leren zoveel. Het is zo primair.”* Hij omschrijft dit nader als: *“Ik vind dat soort dingen hoogtepunten voor de beleving. Ze gaan dan echt aan de slag... .. het is zo educatief voor kinderen en kinderen leren meer buiten de school dan in de school. Want in de school is cliché maar daarbuiten is een geweldige prikkel.”* Is dit buiten de schoolse omgeving leren dan niet mogelijk zonder vrijwilligers? D is duidelijk over de praktische kant: *“... je wilt niet met een hele sliert kinderen de straat over.”* Naast deze praktische waarde is ook de toevoeging van de vrijwilliger als persoon belangrijk volgens B: *“weet je, vreemde ogen dwingen. Ik was altijd de meneer die daar kwam en veel ging vertellen.”* Hij verduidelijkt de impact op kinderen met een recent voorbeeld van een meisje dat hem jaren later nog herkende in de stad. *“Zo’n meisje onthoudt dat, net als de dingen die je haar verteld en geleerd hebt.”*

Is het inzetten van vrijwilligers voor buitenschools leren dan altijd zo waardevol? E: *“Sowieso is buitenschools leren heel belangrijk en daar kunnen vrijwilligers een hele grote rol in spelen. Maar het gaat ook een beetje om durf je het aan om die vrijwilliger die ruimte te geven. Durf je het aan dat het ook goed kan zijn voor je leerlingen om te ervaren hoe het gaat met iemand die over een schroefje alles weten en daar uren over kan praten. Durf je dat aan?”*

E: *“De verhoging van kwaliteit moet je eigen openbreken [...] dat leerboekje is gecontroleerd, die ouder niet. [...] Durven we die ouder met een andere mening iets te laten vertellen? Zullen we laten zien dat die moeders met een hoofddoekje ook een verhaal kunnen vertellen voor de klas? Of doen we dat maar niet en kijken we wel veilig een filmpje. [...] Dat is pure angst.”*

Voorwaarden

Vrijwilligers inzetten hoeft echter niet bij voorbaat kwaliteit of verrijking op te leveren. Het is volgens de participanten niet zo dat die meerwaarde als vanzelf tot stand komt. In deze paragraaf worden een aantal essentiële onderdelen besproken die van groot belang zijn voor het tot stand komen van de meerwaarde van vrijwilligers.

Beleid

Alle participanten achten het beleid, achter het vrijwilligerswerk zijn van groot belang. C geeft aan dat het moet beginnen met kijken naar het grotere geheel: *“Welke dingen willen we als school? Waar liggen de gaten in onze kennis en mogelijkheden? Hoe gaan we deze gaten opvullen? Vanuit deze vragen moet en kan er een gerichte keuze gemaakt worden voor het inzetten van ouders als vrijwilligers.”* Een aanvulling hierop is E die stelt het van groot belang te vinden dat het werken met vrijwilligers voortkomt vanuit een algeheel educatief beleid. Het inzetten van vrijwilligers of ouders moet niet de kern of het doel zijn maar de school moet keuzes maken over het type leergemeenschap die zij willen zijn en het werken met vrijwilligers en inzetten van de diversiteit van ouders moet hieruit voortkomen.

“De grote vraag is hoe zie je jezelf als leeromgeving. Een school die zichzelf echt ziet als een uitvoerder van procedures, wordt helemaal gek van vrijwilligers/ouders. Een school die zoiets heeft van dat leren is iets van ‘er gebeurt wat’, ‘je moet je bewegen out of je comfortzone; buiten die gestructureerde klassen wordt enorm veel geleerd [...] voor zo’n school biedt de diversiteit die ouders binnenbrengen een geweldige manier om het onderwijs te verrijken.”

D zegt: *“Het begint niet eens met het nadenken over hoe je vrijwilligers in gaat zetten, het moet beginnen met waarom. Een beleidsdocument is niet de start, de start ligt daar al voor bij het nadenken waarom je dit zou willen.”*

Ook om als leidinggevende een dergelijk plan, als het breder inzetten van vrijwilligers, in een school binnen te brengen is de waarom vraag van groot belang zegt B: *“Je moet een goede aanleiding en legitimatie hebben. Je moet het verkopen in een team, eigenlijk bijna verleiden.”*

Goed vrijwilligersbeleid is dan veel meer dan een beleidsdocument. Een dergelijk document is slechts een schriftelijke weergave van een uitgebreid plan dat voortkomt uit een educatieve en pedagogische visie.

A stelt: *“Je moet een visie hebben en binnen die visie kan vrijwilligerswerk passen en als het er niet helemaal inpast dan kan je het beter niet doen want dan geeft het alleen maar gedoe, extra werk en veelt teleurstellingen voor alle partijen.”*

Een breed gedragen achterliggende visie lijkt daarmee de basis te zijn voor het succesvol inzetten van vrijwilligers ter verrijking van het onderwijs. D: *“Het gaat om wat wil ik en waarom wil ik het... Het gaat om die mindset. Het is ook heel erg die spiegel. Scholen moeten gaan inzien dat er nog heel veel meer mogelijk is.”*

Relatie

A vertelt over de situatie een aantal jaar geleden *“[...] daarnaast had je gesprekken met ouders en ging je ook nog op huisbezoek en dan kon je dat ook nog eens vragen. In de loop van de jaren heb ik daar een enorme ontwikkeling in gezien maar ik zelf ben ook op andere scholen gaan werken. Ik ben terecht gekomen op scholen met veel allochtone kinderen waar je de ouders soms gewoon helemaal niet zag en waar je soms al je tijd en al je ruimte moest inzetten om die ouders überhaupt de school in te krijgen.”* Het gebrek aan tijd en de beperkte tijd worden versterkt door andere factoren binnen het onderwijs. A: *“Vergis je niet.*

Kinderen kwamen 's morgens naar school, gingen tussen de middag naar huis en kwamen pas een uur of wat later weer naar school. Dan had je tussendoor alle tijd om dingen te regelen. Nu komen de kinderen naar school en heb je tussendoor nog maar weinig tijd om bij te sturen, te vragen, te regelen. Je moet het dus vooraf gaan doen. Daar is meteen een drempel want 'o ja, dat is niet gelukt' en tussendoor lukt het dan ook niet meer."

Alle participanten zijn het erover eens dat het hebben van goed contact met de ouders of vrijwilligers van cruciale factor is voor de werving van vrijwilligers en daarmee voor het slagen van het vrijwilligerswerk. Waar het werven van ouders soms al op problemen stuit lijkt het werven van externe vrijwilligers daarom nog een groter probleem. D: *"Als je externen in zou willen zetten zou je in kaart moeten brengen wat er al is in de wijk. [...] Je moet als school, als directeur weten in welke context je aan het werk bent. Je moet verder kunnen kijken dan alleen maar jouw school. Ik denk dat dat best moeilijk is want het gaat uiteindelijk toch om het kind dat moet leren lezen of rekenen. Dit gaat dan toch weer naar de achtergrond. [...] Je zou gewoon constant verbinders moeten hebben. Mensen die een brug slaan. Dat kunnen mensen van binnen de school zijn maar ik denk dat er ook echt wel externen zijn die dat kunnen."*

Authenticiteit

Dat het kennen van mensen en weten wat hen interesseert van zeer grote waarde is voor het werven van mensen stelt ook C: *"Ieder mens vindt het leuk om iets te vertellen over of te doen met in dit geval studenten of kinderen om iets te doen met iets waar je zelf enthousiast van wordt. Als je daarop gevraagd wordt dan sta je wel in de benen. Als ik gevraagd zou worden op de dingen die mijn boeien, als je je verbindt met de interesses en deskundigheid van de betrokkene dat je dan een hele grote kans hebt dat het werkt."*

C stelt hiermee dat de werving effectiever zal zijn indien betrokkenheid gevraagd wordt rondom interessegebieden, vaardigheden en de thema's die voor de potentiële vrijwilliger zelf van waarde zijn. Ook de andere participanten zijn het hiermee eens en zien het belang van het zoeken naar de juiste match. Juist door het plaatsen van de juiste persoon op de juiste plek ontstaat een meerwaarde. De waarde van werken met vrijwilligers en de mogelijkheid om via hen kwaliteit toe te voegen zit volgens A met name in het selecteren van de juiste mensen *"Je moet echt op vaardigheden van mensen selecteren. Want anders geef je ook geen boost aan de kwaliteit. Dan is het bezighouden van kinderen en dat is het laatste wat je wilt. Als het echt gericht is op kinderen iets bijbrengen en vertellen dan vraag je nogal vaardigheden van mensen. Dat zijn dan toch wel vaak mensen die in het onderwijs hebben gezeten en daar op een of andere manier feeling mee hebben want anders gaat dat mis."*

D schets kort hoe het vaak gaat *"Hoeveel poppetjes hebben we? O we hebben er een. We weten niet wat jij kan maar we zien later wel wat je kan."* *"O, je wilt helpen? Nou de planten moeten nog water of ja ik geloof dat het plein ook nog geveegd moet worden"* *"We zijn in de communicatie met ouders nu nog heel erg bezig met de betrokkenheid en het wederzijds respect ieder vanuit zijn eigen rol (ouders en docenten). Ouders zijn (kritische) partners."* Deze houding kan volgens D ook binnen ouderparticipatie een zeer positief verschil gaan maken.

Het gaat dan met name om het zoeken van een balans, het samen op zoek gaan naar de juiste plek voor een ieder. Scholen werken nu nog vaak hap snap of hebben een lijst van

taken die zij graag uitgevoerd willen zien. Dergelijke lijsten worden aan het begin van het schooljaar opgehangen of uitgedeeld. In de praktijk blijkt dat deze lijsten niet altijd effectief zijn erkennen D, E en A. E zegt hierover: *"Vraag in takenboek sluit nooit aan bij aanbod vanaf kant van vrijwilligers. Nu kan je het aanbod in de mal van het takenboek gaan passen, of je kan de vraagkant zo aanpassen dat het aanbod erin past. Het jaar erop heb je een uitgebreider takenboek waar de uitbreiding bij in zit. Bijvoorbeeld luizenmoeders, taak van 1 opsplitsen in 2 tijden. Het besef dat de aanbodkant baas is over de onderhandeling is heel belangrijk."* Want ook al zeggen 'Die vader en moeder [...] overal ja op, ze doen vervolgens gewoon nee. Als ouders of vrijwilligers iets niet willen is niet mogelijk ze ertoe te dwingen. *"Je kan gewoon niet ouders op het strafbankje te zetten en de klas uit te sturen als ze het anders doen dan jij wilt"* *"Je moet het samen doen, het gaat echt om een doorleefd partnerschap."*

Co-creatie

Het elkaar aanvullen en de waarde van het zoeken naar passende mogelijkheden komt ook heel duidelijk naar voren in hetgeen E stelt: *"Ik denk dat je leerkrachten enorm kunt helpen in het zich zeker voelen in alle kleine vaardigheden maar het is wel spannend. Stel dat je muziekdocent bent en je weet dat een van je ouders waanzinnig goed een instrument speelt, is dat enorm intimiderend. Als je dat nu eens gewoon open vraagt of zo iemand je kan helpen, niet op zijn eigen niveau omdat dat veel te hoog is (hij verdient zijn geld met het bespelen van dat ding) maar wel gewoon van 'kan je eens meekijken en adviezen geven over hoe ik dat muziekonderwijs leuker kan maken'."*

"Het vereist wel van de docent dat hij accepteert dat iemand die bij het concertgebouw orkest speelt iets meer verstand heeft van muziek, maar aan de andere kant dat die ouder ook snapt dat die leerkracht meer verstand heeft van de pedagogiek en inzet rondom ingewikkelde kinderen. Weet je het is die erkenning dat je als docent in de school een duizendpoot moet zijn; want je moet alles zo'n beetje kunnen. Terwijl in je ouderpopulatie mensen zitten die juist van dat ene pootje heel veel weten. Het is een kwestie van eerlijk met elkaar om de tafel te gaan zitten. [...] Samenwerkingen waarin een docent door hulp van ouders of een vrijwilliger het aanbod inhoudelijk verbetert. Samenwerken voor verbetering zonder afkeuring en vanuit een open en informele sfeer."

B: *"Help eens een keer, kom eens een keer mee, laten we eens een biertje drinken en kijken wat jou nu leuk lijkt. Wederom verrijk je dan die context maar door de docent heen. Maar het vergt wel dat die ouders snappen dat ze nu gevraagd worden vanuit hun professionele expertise en dat ze bijvoorbeeld niet gaan praten over het beter opruimen van de school of andere zaken, maar dat ze nu betrokken zijn puur vanuit de rol van de professional. En dan ben je een heel stuk verder."*

Het komen tot een volwaardige samenwerking, het samen maken, co-creëren van onderwijs en het op deze wijze optimaal benutten van elkaars kennis en vaardigheden, blijkt in het onderwijs echter vaker niet dan wel te gebeuren. Veel docenten vinden E: *"Ouders worden ook heel vaak gezien als een soort medewerkers aan de servicekant niet als mutual, als gelijkwaardige partij, als het gaat om het academisch klimaat en al helemaal niet als stemgevers van het algemeen belang."*

Dat vanuit openheid en gelijkwaardigheid samenwerken met ouders op weerstand binnen het onderwijs stuit en nog verre van 'gewoon' is heeft ook D ervaren: *"Ik heb dat ook besproken bij mijn bestuur, en ja, dan is het allemaal wel leuk, maar het is het ook allemaal niet en dan krijg je toch zo van 'ja maar'. Maar toch geloof ik erin!"*

Erkennen en herkennen

Hoewel het gaat om vrijwilligers en er geen sprake is van een volwaardige beloning in geld. Waardering is een vorm van beloning die voor vrijwilligers van groot belang is. E stelt: *"Er wordt heel hard gemopperd over ouders die niks doen maar er is ook weinig waardering voor alles wat ouders wel doen."* Vrijwilligers inzetten kost iets. Het inzetten van vrijwilligers in de school en het team ook wel iets. Daar zijn alle participanten het over eens. Vrijwilligerswerk is niet vrijblijvend is een in de interviews regelmatig terugkerende zin. Niet vrijblijvend vanuit de kant van de vrijwilliger als in 'vandaag heb ik wel zin, ik kijk wel of ik morgen ook nog zin heb', het vraagt commitment, maar zeker ook niet vrijblijvend vanuit de organisatie. Ook van hen wordt commitment en inzet gevraagd. A: *"Het vraagt iets van de vrijwilligers en van het team wat daar zit. Die moeten dat ook zien zitten en niet moeten denken 'welke stoethaspel is nu weer in mijn buurt terecht gekomen en moet die ook nog iets van mij'."* De gedeelde waarde, de toegevoegde waarde zien en de bereidheid hierin te investeren staat hierin centraal. Door de toegenomen werkdruk onder docenten lukt het echter in de praktijk niet alle docenten om dat stukje commitment te tonen. D stelt hierover: *"Mensen zijn ook zo druk met overleven, dat is het natuurlijk ook wel, daar (qua tijd, AP⁸T) kan al bijna niets meer bij, al zou het je kunnen helpen. Of het nu dit is of wat anders het is bijna altijd teveel want ze zijn treurig genoeg enkel aan het overleven."*

A noemt iets vergelijkbaars: *"Het gekke is dat zelfs als docenten kant en klaar mogelijkheden aangereikt krijgen en dat ze er nauwelijks gebruik van maken. Het komt gewoon niet van de grond ofzo. Men is zo druk met de waan van de dag, je komt niet helemaal over of niet helemaal aan, wij wisten dat het een mogelijkheid was, dan vertel je dat aan anderen, dat het er is, om de hoek, alles is mogelijk. Maar nou nee, leuk om te weten maar het wordt niet opgepakt, het is dan teveel moeite ofzo. Het wordt aangeboden op een presenteerblaadje maar toch niet. En dat vind ik enorm verbazingwekkend."*

A: *"Het zou te gek voor woorden zijn, maar dat is er dus wel, deze mensen komen vrijwillig, ze komen je iets uithanden nemen, iets toevoegen of wat dan ook maar je doet net alsof je daar geen moeite voor hoeft of wil doen. Terwijl dat natuurlijk de omgekeerde wereld is. Zeker op allerlei gebied kan er natuurlijk door vrijwilligers iets gebeuren maar a je moet ze met een lampje zoeken" "en b, als je ze heb moeten ze een volwaardige plek krijgen." "Je zal moeite genoeg moeten doen om mensen te vinden die iets goed kunnen en die je kan inzetten maar als je die dan hebt ja dan moet je daar wel moeite voor doen."*

In de praktijk lijkt het volgens A nu vaak heel anders te gaan: *"Dit soort dingen vrijwillig doen moet je vooral doen omdat je het zelf zo verschrikkelijk leuk vindt. In de praktijk is er vaak geen tijd en ruimte voor en er is vooral, denk ik, niet over nagedacht dat dit (aandacht hebben voor de vrijwilliger en hetgeen hij/zij doet, APT) nu juist de meerwaarde kan geven. Het is ook*

⁸ Daar waar nodig is tussen haakjes een verduidelijking gegeven als aanvulling op het citaat onder vermelding van APT

zo dat mensen die vrijwillig iets komen doen helemaal niet verwachten dat je er uitgebreid op in gaat, maar ze verachten wel iets, en als het als los zand maar steeds een beetje blijft. Dan denk je op een gegeven moment van joh weetje ik doe wel iets anders.”

Deze ervaring heeft B ook binnen het door hem uitgevoerde vrijwilligerswerk. Hij geeft aan dat er vaak slechts heel beperkt een terugkoppeling plaatsvond en als deze al plaats vond dat dit vooral op algemeen gebied ‘Was het leuk, is alles goed gegaan?’ plaatsvindt en niet op inhoudelijk vlak. Dat vind hij jammer en hierdoor heeft hij het idee dat zijn inzet en inbreng door de docenten niet altijd op waarde geschat werden. A: *“Maar dat (de effectieve samenwerking, APT) wordt niet echt aangeboord en als het aangeboord wordt dan gebeurt het op zo’n manier, tenminste dat is nu de ervaring een beetje, dat ik zeg ja maar de vrijwilliger moet zelf niet zo hard lopen, de school moet dat doen.”*

Daarnaast is het niet vanzelfsprekend dat de vrijwilliger alle taken zomaar kan overnemen. Volgens alle participanten is het heel belangrijk goed te kijken naar de mogelijkheden van de vrijwilliger en de begeleiding door professionals hierop af te stemmen. Vrijwilligers kunnen met de juiste begeleiding heel veel bereiken. In gesprek met B vult de vrouw van B aan: *“Wat mij opviel was dat er altijd veel aan jou overgelaten werd. Ik ken jou wel en wist dat je dit aankon en het is dat je zoveel ervaring had maar leerkrachten gaven jou altijd zomaar een groep kinderen mee. Het is dat jij zo ongelooflijk goed met kinderen om kan gaan en weet wat je ze kan bieden of niet maar ik dacht weleens bij mezelf eigenlijk is het te gek voor woorden. Want je wordt een beetje aan je lot overgelaten, dat kan bijna niemand. Dat kan alleen als je zo enorm goed met kinderen om kan gaan en zoveel ervaring hebt.”*

Ook D erkent en herkent het belang van een goede samenwerking tussen professional en vrijwilliger: *“De rol van de leerkracht daarbij (bij het inzetten van vrijwilligers, APT) is ook wel echt van belang. Het is dus belangrijk, wanneer kan een vrijwilliger het alleen en wanneer is er ondersteuning nodig.”*

Goed luisteren en een vinger aan de pols houden is hierin volgens A het belangrijkste: *[...] op het moment dat je zelf je handen daarvan terugtrekt en je denkt dit kan wel even lopen zo, dat kan inderdaad wel drie weken maar daarna moet je echt weer in actie komen anders bestaat het gewoon niet meer. Er is inderdaad niets vrijblijvend aan en er moet altijd een duidelijke persoon zijn die die ouders ook kennen en weten als het daarover gaat dan moet ik bij die persoon zijn, want anders werkt het gewoon niet en bloedt het dood.”* Door de juiste personen te selecteren als vrijwilliger kan de behoefte aan begeleiding wel teruggedrongen worden stelt A: *“De laatste school waar ik gewerkt heb, werkte wel echt met vrijwilligers maar dat waren allemaal mensen die daar vanuit hun professie een achtergrond bij hadden. Dat waren dus niet zomaar ouders. We hadden bijvoorbeeld om de bibliotheek op orde te houden, boeken te kaften, nieuwe boeken aan te schaffen, en noem maar op. Twee vrijwilligers kwamen hiervoor een hele dag in de week, altijd op donderdag met z’n tweeën. Die ene mevrouw kwam uit het onderwijs, werkte daar niet meer maar wilde best iets op vrijwillige basis doen, terwijl de andere mevrouw heel haar leven in de bibliotheek gewerkt had. Dus ja dan heb je twee krachten die onverstoordbaar doorgaan, die weten waar ze het over hebben, die kinderen kunnen bijsturen, die kinderen daar dingen over leren, dat prima, daar hoef je ook niet heel de tijd bij de blijven maar die hadden dus ook een totaal andere achtergrond.”*

Goede begeleiding voortkomend vanuit aandacht voor de vrijwilliger en aansluiten op zijn/haar mogelijkheden lijkt hiermee een essentiële schakel binnen het slagen van vrijwilligerswerk in het onderwijs.

Mogelijkheden

Een achterliggend beleid, een goede relatie, zoeken naar de juiste match, samen(-)werken en het erkennen en herkennen van de vrijwilliger zijn belangrijke factoren voor het tot stand komen van vrijwilligerswerk. Kern bij het inzetten van vrijwilligers in verschillende taken is het zoeken van de juiste match tussen de vrijwilliger die zijn tijd aanbiedt en de school die een bepaalde taak graag uitgevoerd wil hebben. De school moet hierbij niet uitgaan van de eigen wensen maar het aanbod van de vrijwilliger moet centraal staan binnen de onderhandeling. Op deze wijze ontstaat er een breed aanbod en een brede inzet en daarmee een verrijking van het aanbod op de school. De opdeling gevonden in de theorie (Alonso, 2014) is in deze paragraaf basis voor het bespreken van de mogelijkheden voor de inzet van vrijwilligers. Omdat de participanten het aansluiten van de taken bij de organisatie en de mogelijkheden van de potentiële vrijwilliger van groot belang vinden is er bewust niet voor gekozen om een lijst met mogelijkheden op te stellen. Deze zullen namelijk voor iedere specifieke combinatie van het aanbod door vrijwilligers en de vraag van de organisatie anders zijn. Wel heeft men getracht enkele algemene aanbevelingen te doen.

Combinaties

De belangrijkste daarvan is het zoeken naar combinaties. Ook C erkent dat. Hij stelt dat kansen niet zitten in het opstellen van een vast pakket. Het zoeken naar en werken met *“[...] combinaties waar mensen doorgaans niet aan denken, denk ik ja, daar is winst te halen.”*

Als mogelijke nieuwe bron van vrijwilligers noemt hij ook *“Alumninetwerken [...] het zal toch gauw zo zijn als je ergens een studie hebt gedaan dat je iets terug wil doen voor zon instituut. Deze zouden ook een goede categorie vrijwilligers kunnen zijn.[...] Met name in het beroepsonderwijs denkt dat ze kunnen bijdragen aan een stukje informatie of begeleiding.”*

E is ook groot voorstander van het zoeken naar combinaties. Hij stelt: *“Die samenwerkingen zou idd een grotere rol moeten krijgen. Je moet je als school echt afvragen de gemiddelde voetbalvereniging heeft gebrek aan pedagogische kwaliteiten en de gemiddelde school heeft een probleem met voldoende sportactiviteiten doen. Ik snap niet dat die deal niet gemaakt wordt.”*

In de praktijk blijkt het soms lastig een samenwerking tot stand te brengen. Dit heeft C ervaren als hij vertelt over een poging die hij eerder ondernomen heeft om een samenwerking tussen een onderwijsinstelling en een overheidsorganisatie op te zetten: *“Die dacht dat ik een grap maakte of zo. Maar ik was heel serieus [...] Ik heb het later nog een keer geprobeerd maar ook niks.”*

D wijst op de mogelijke inzet van externe organisaties om deze koppeling te maken *“Er zijn zeker in steden genoeg instellingen en bedrijven die heel graag iets met scholen willen doen, maar die gewoon niet binnenkomen want scholen worden overladen met verzoeken. Bij het eerste mailtje van wilt u misschien meedoen aan dan wordt het al niet meer gelezen. De*

kracht zit hem in de eigen behoefte van de school. Jongens ik kom handen te kort. Dan zou je iemand moeten hebben die weet wat er is in de wijk die die verbinding kan maken.”

Brede inzet

Tijdens het gesprek en naar mogelijkheden voor het verbeteren van de onderwijs kwaliteit stelt C: *“Ik wil er nog een dimensie aan toevoegen. Misschien dat dat vooral in het hoger onderwijs speelt. Er zijn heel veel studenten met niet cognitief gerelateerde problemen, stress, eenzaamheid, depressieve klachten (herkenbaarheid verwijderd, APT). Dus je kan ook verder denken dan het curriculum en het onderwijs misschien zouden ouders wel iets kunnen betekenen om dit (het sociale, APT) draaiend te krijgen. Let wel, je bent ook geen therapeut dus je moet heel erg uitkijken in welke rol je dat doet.”*

Vanuit zijn onderwijsinstelling is hij betrokken geweest bij een dergelijk initiatief met vrijwilligers. Hij zegt hierover: *“Ik heb daar ook gesproken, over hoe ik min keuzes heb gemaakt en wat ik moeilijk vond als jongere [...] wat mij erg is bijgebleven is dat er de laatste keer een jongen was die zei dit is nu de eerste keer meneer dat ik hier eigenlijk over praat. Er zijn wellicht dus heel veel jongeren die heel erg gebaat zijn bij een stukje aandacht. Misschien is dat nog wel een gebied of blinde vlek waar ouders iets zouden kunnen betekenen.”*

4.4 Analyse

In deze paragraaf vindt een analyse van de resultaten en een koppeling van de resultaten met de theorie plaats.

Hoewel er weinig literatuur beschikbaar was over de vrijwillige inzet op scholen wordt op alle scholen gewerkt met vrijwilligers. Vaak hebben scholen op basis van praktische zaken keuzes gemaakt over de invulling van vrijwilligerswerk en is er geen sprake van een duidelijk beleid.

Het gebrek aan participatiebeleid op scholen zoals gevonden in dit onderzoek gaat in tegen het belang dat Elferink (2016) en Taylor (2007) hechten aan een goed georganiseerde inzet vanuit beleid. De scholen lijken in veel gevallen hap snap te werken en geen duidelijke verdeling van taken hierbij aan te houden. Hierdoor krijgt de benodigde begeleiding en training van vrijwilligers (Brent, 2000) ook slechts in een zeer beperkt aantal gevallen vorm. Vanuit het ontbreken van beleid mist in veel gevallen ook duidelijkheid over de taakomschrijving van de vrijwilligers en de taakverdeling van vrijwilligers en professionals. Toch zijn dit volgens Briels en Ploegmakers (2012) juist zeer belangrijke factoren in het beoordelen van de samenwerking. Zonder het ontbreken van duidelijke functie-/taakomschrijvingen blijft het inzetten van vrijwilligers vaak willekeurig en gaven de participanten aan dat de inzet vaak slechts op korte termijnhulp gericht was. Meijs' (2000) conclusie dat ouders ingezet worden voor het vullen van gaten en uitvoeren van klusjes zonder rekening te houden met de mogelijke waarde die zij toevoegen is in dit onderzoek onderstreept. Op veel scholen wordt het zorgen voor voldoende mensen als belangrijkste reden voor de inzet van ouders en vrijwilligers gezien. Hieruit komt voort dat werving in veel gevallen puur op aantallen en niet op capaciteiten is gebaseerd. Dit lijkt aan te sluiten bij het door Wang en Fahey (2011) gevonden gevoel onder ouders dat de scholen enkel betrokkenheid willen als het hen uitkomt. De deskundigen binnen dit onderzoek hebben aangegeven dit beeld te herkennen maar gaven tevens aan dit als zeer onwenselijk te zien.

Daar waar zowel Brent (2000) als de participanten in dit onderzoek aangaven dat het van groot belang is om te werken vanuit de capaciteiten en vaardigheden van de potentiële vrijwilliger blijkt hier op de scholen nog zeer weinig aandacht voor te zijn. Hierdoor is inzet van vrijwilligers niet altijd doeltreffend. Daar waar Greene en Tichelaar in 2003 de capaciteiten van ouders benoemden als een vergeten schat, lijkt er nog niet veel verbetering geboekt te zijn. Het gevaar hiervan is dat ouders en vrijwilligers het gevoel hebben dat hun tijd inefficiënt gebruikt wordt. Daar waar dit volgens Berkman (1990) de belangrijkste factor is in het slagen van de samenwerking tussen professionals, pleiten de participanten binnen dit onderzoek dan ook voor hetzelfde als Meijs (2000); Het inzetten van ouders daar waar zij waarde kunnen toevoegen. Deze toegevoegde waarde is volgens de participanten op twee gebieden mogelijk. Enerzijds is het mogelijk waarde op indirecte wijze toe te voegen, anders gezegd waarde creatie door de inzet van vrijwilligers. Waarde die ontstaat doordat de vrijwilligers taken overnemen zodat professionals een lagere werkdruk hebben en als gevolg daarvan meer ruimte en tijd hebben die zij kunnen besteden aan het leveren van een betere kwaliteit. Daarnaast is het mogelijk om door vrijwilligers zelf waarde toe te laten voegen. Mede omdat dit slechts kan indien er gebruik wordt gemaakt van de capaciteiten van de vrijwilligers (o.a. Gatens, 2013) is er op dit punt nog een gat tussen de literatuur en de huidige stand van zaken.

Belangrijkste bevindingen ten opzichte van de literatuur zijn dat er in de huidige onderwijspraktijk weinig gebruik wordt gemaakt van de voor handen zijnde kennis in literatuur. Daar waar de literatuur pleit voor een goed doordachte aanpak gebaseerd op algemeen vrijwilligersmanagement is dit in de scholen nauwelijks terug te zien. Tijdsdruk en daarmee te weinig ruimte voor de persoonlijke

kennisontwikkeling op dit vlak lijkt hierin op scholen een belangrijke rol te spelen. Het gat tussen theorie en praktijk is niet zozeer gebaseerd op een andere visie als wel op het ontbreken van kennis.

De weerstand die Briels en Ploegmakers (2012) binnen het onderwijs vonden tegen de inzet van vrijwilligers is in dit onderzoek met name naar voren gekomen als weerstand tegen het inzetten van externe vrijwilligers. Met name omdat dit nog een vrij nieuw fenomeen is en men niet goed weet op welke wijze zij ingezet en aangestuurd kunnen worden. Als reactie op deze onzekerheid voorziet dit onderzoek in een aantal aanbevelingen om het werken met vrijwilligers op een school op te zetten en uit te bouwen.

5. Conclusie en discussie

Conclusie

Inzet

In alle participerende scholen zijn vrijwilligers betrokken bij het onderwijsaanbod van de school. Het grootste deel van de vrijwilligers is hier op indirecte wijze bij betrokken doordat zij ingezet worden voor het creëren van randvoorwaarden. Met name ouders worden door scholen vaak als vrijwilliger ingezet. Daarnaast zijn er op scholen ook veel vrijwilligers vanuit participatiebanen actief. Er worden weinig vrijwilligers van buiten de directe omgeving van de school ingezet op scholen.

Doordat vrijwilligers regelmatig ingezet worden ten verlichting van de lasten van de docenten dragen zij mogelijk indirect bij aan kwaliteitswinst binnen de school. Kwaliteitswinst door de inzet van vrijwilligers is slechts bij een zeer kleine minderheid van de scholen een doel, mede hierdoor zal er ook slechts zeer beperkt sprake zijn van directe kwaliteitswinst door de vrijwilligers.

Organisatie

Hoewel alle participerende scholen vrijwilligers inzetten is de organisatie van het vrijwilligerswerk vaak zeer beperkt geregeld. In zeer weinig scholen is er sprake van een beleidsplan waarin de visie op en het doel met vrijwilligerswerk is verwoord en wat een basis kan vormen voor het werken met vrijwilligers in de praktijk. Wellicht mede hierdoor is er in de praktijk vaak geen eenduidige aanpak in de werving en aansturing van vrijwilligers. Scholen regelen deze zaken op individuele basis en afhankelijk van de vrijwilliger of de taak. In de scholen is er vaak geen duidelijk overzicht wie verantwoordelijk is voor de aansturing van welke vrijwilliger.

In driekwart van de scholen is er geen sprake van een formeel of informeel sollicitatiegesprek met de potentiële vrijwilliger waarin wensen en verwachtingen worden uitgesproken. De inzet van vrijwilligers vindt in de meeste gevallen plaats op basis van de wensen van de school. Hierbij wordt in de meeste gevallen geen rekening gehouden met de vaardigheden en kennis van de potentiële vrijwilliger. Hoewel er in enkele gevallen gekeken wordt naar de mogelijkheden van de vrijwilliger wordt op geen van de scholen rekening gehouden met zijn of haar professionele achtergrond. Deze professionele achtergrond wordt wel incidenteel gebruikt om specifieke vrijwilligers te vragen voor incidentele thematische activiteiten. Hoewel op de meeste scholen de vrijwilliger direct ingezet wordt in een taak is er in enkele scholen sprake van een korte training voor de aanvang van het vrijwilligerswerk.

Houding van het onderwijs ten opzichte van vrijwilligers

Hoewel er een algemene erkenning is van de mogelijke toegevoegde waarde van vrijwilligers voor de praktische uitvoering van taken binnen de school, lijken scholen vrijwilligers toch van ondergeschikt belang te vinden. In veel gevallen staan scholen huiverig tegenover het inzetten van externe vrijwilligers en er is veel onzekerheid rondom de aanpak van vrijwilligers. De onzekerheid en angst dat het mis kan gaan zijn dan ook in veel scholen de reden om met name externe vrijwilligers te weren uit de school.

Vrijwilligers door hun inzet, kennis en kunde direct bij laten dragen aan de onderwijskwaliteit is voor veel participanten een wens maar in de praktijk mist men handvaten om dit daadwerkelijk vorm te

geven. Scholen hebben met name behoefte aan praktische handvaten rondom het managen van de vrijwilligers en het omgaan met problemen die zich voor kunnen doen.

Handvaten

Hoewel vrijwilligers in het onderwijs op dit moment met name ingezet worden vanuit een schaarste perspectief en voor het opvullen van functies die door bezuinigingen weggevallen zijn, zijn alle participanten het erover eens dat vrijwilligers ook op andere wijze van toegevoegde waarde kunnen zijn voor het onderwijs. Dit geldt voor zowel externe vrijwilligers als ouders (via ouderparticipatie).

Vrijwilligers kunnen op directe (waarde creatie door de vrijwilliger) en indirecte wijze (waarde creatie door de inzet van vrijwilligers) waarde toevoegen aan de school. Waarde toevoeging en daarmee dus kwaliteitsverbetering van het onderwijs door vrijwilligers moet niet gezocht worden in enkel meer van hetzelfde bieden maar zit vooral in de diversiteit die zij de school in kunnen brengen. Met behulp van deze diversiteit kan voorzien worden in een breder onderwijsaanbod, een uitbouw van de betekenisvolle relaties en een grotere onderwijscontext. Door inzet te richten op een van deze factoren kan verrijking van het onderwijs plaatsvinden. Ook is het mogelijk om door de tijdsinvestering van vrijwilligers op indirecte wijze de onderwijskwaliteit te beïnvloeden. Door de inzet van vrijwilligers kunnen beroepskrachten ontlast worden waardoor de professionals op andere vlakken meer mogelijkheden krijgen en zij zo de kwaliteit kunnen verhogen.

Om de diversiteit in persoonlijkheid, vaardigheden en kennisachtergrond van ouders effectief in te kunnen zetten voor directe kwaliteitswinst en co-creatie binnen het onderwijs is een aantal factoren van belang:

- Een breed gedragen beleid en goed doordacht participatieplan voortkomend vanuit een brede academische visie.
- Communicatie en relatie met de potentiële vrijwilligers zodat de verbinding gezocht kan worden. Om de juiste vrijwilligers op de juiste plek te krijgen is het van groot belang een intern en/of extern netwerk in te zetten.
- Een open houding van de school waarbij vrijwilligers de kans krijgen vanuit eigen kennis, vaardigheden en interesse aan de slag te gaan. Zonder bereidheid van de school mogelijkheden
- Bereidheid van de professionals om zich kwetsbaar op te stellen. Alleen vanuit die houding kunnen professionals en vrijwilligers komen tot co-creatie waarbij de pedagogische achtergrond van de leerkracht en het inhoudelijke profiel van de vrijwilliger elkaar aanvullen.
- Het erkennen van de waarde van de vrijwilliger door de school en het waarderen hiervan. Hoewel de vrijwilliger geen geldelijke beloning verlangt is het van belang dat hij in de vorm van erkenning van zijn waarde en gelijkwaardigheid zich gewaardeerd voelt.
- Bereidheid te investeren in de vrijwilliger en deze te ondersteunen of trainen waar nodig. Vrijwilligers willen tijd investeren maar hebben ook sturing en begeleiding nodig. De vrijwilliger wil zich voldoende toegerust voelen in zijn taak en ervaren dat zijn tijdsinvestering binnen het onderwijs niet op zichzelf staat maar onderdeel is van een groter geheel.

De huidige wijze van inzet van vrijwilligers is echter niet een goede basis om dit te bewerkstelligen. Het ontbreken van een duidelijk beleid, training en een werving enkel op aantal en niet op

vaardigheden zijn van negatieve invloed op de mate waarin resultaat te behalen is. Daarnaast is het huidige takenpakket van de vrijwilliger met name gericht op lastenverlichting en mist hierin de inzet op directe kwaliteitswinst door de diversiteit en capaciteiten van vrijwilligers niet te benutten.

Binnen de huidige wijze van organiseren is er daarnaast te weinig oog voor de vrijwilliger. Er is in zeer weinig gevallen sprake van training en ook de inhoudelijke begeleiding vindt in minimale mate plaats. Hierdoor is niet in alle gevallen duidelijk of de vrijwilligers in staat zijn hun taak goed uit te voeren. Daarnaast is er in veel scholen weinig aandacht voor het waarderen van vrijwilligers.

Hoewel er dus voldoende mogelijkheden zijn om met vrijwilligers kwaliteitswinst te behalen zal er een omschakeling in het vrijwilligersmanagement en denken plaats moeten vinden om dit ook echt te faciliteren. In de volgende paragraaf worden benodigde veranderingen aangegeven in de vorm van aanbevelingen.

Op welke wijze kan de inzet van vrijwilligers op scholen in Nederland een positieve bijdrage leveren aan de onderwijskwaliteit?



Figuur 7. Visuele weergave van het stappenplan om te komen tot kwalitatief verrijkend vrijwilligerswerk binnen het onderwijs

Om succesvol vrijwilligerswerk binnen de onderwijspraktijk in te zetten is het van belang dat niet ondoordacht maar via een weloverwogen stappenplan te doen. Hierbij moet uiteraard rekening

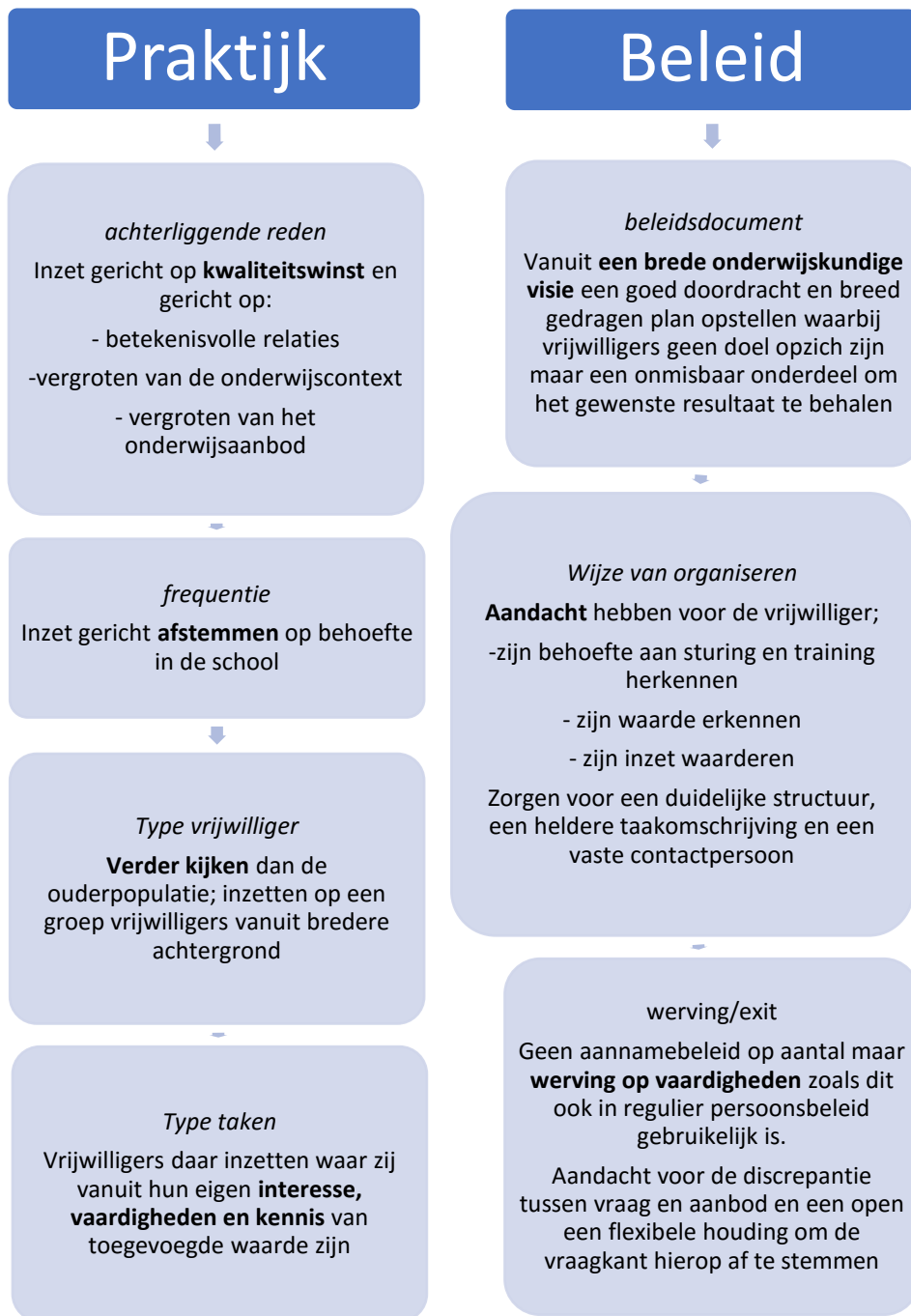
gehouden worden met de gewenste duur van de samenwerking. Daar waar een vrijwilliger een eenmalige gastles komt verzorgen terwijl de docent in de klas aanwezig is zal dit proces veel minder uitgebreid vorm moeten krijgen dan indien het gaat om vrijwilligers die wekelijks een functie krijgen binnen de school. Binnen dit onderzoek zijn de volgende stappen, tevens in verkorte variant uitgewerkt in figuur 7, naar voren gekomen als zeer waardevol:

- A. Vanuit het kwalitatieve deel van dit onderzoek is duidelijk naar voren gekomen dat vrijwilligerswerk zonder achterliggende visie enkel problemen oplevert voor de betrokkenen. Het is teleurstellend voor de vrijwilliger, kost de leerkracht kostbare tijd en zonder betrokkenheid en bereidheid van de docent om inhoudelijk met de vrijwilliger aan de slag te gaan is kwaliteitsverbetering niet voor de hand liggend
- B. Omdat de werving van vrijwilligers tijd kost en dit zorgvuldig moet gebeuren ligt hier een goede mogelijkheid om binnen deze stap vrijwilligers en hun netwerk in te zetten. Coördinerende vrijwilligers kunnen hier of daardoor van grote waarde zijn (Taylor, 2007). Wel is het van belang dat deze tussenpersoon een goed beeld heeft van de doelen en insteek van de organisatie zodat hij vanuit deze gedachte aan het werk kan gaan.
- C. Inventariseren op welke plaatsen in de school vrijwilligers van toegevoegde waarde kunnen zijn. Door te komen tot een goede analyse van de behoefte en een daarbij behorende taakomschrijving is het mogelijk verspilling van de tijd van de vrijwilliger tegen te gaan. Tevens zorgt dit ervoor dat er goed nagedacht wordt over de inzet van de vrijwilliger en kan vanuit deze analyse een duidelijk taakafbakening plaatsvinden. Hieraan heeft men in stap F bij de toewijzing van vrijwilligers een goed handvat.
- D. Werving van vrijwilligers; Zoals eerder beschreven is dit een tijdrovende klus en kan het daarom goed zijn hiervoor vrijwilligers in te zetten. Vanuit het kwalitatieve deel van dit onderzoek is ook de mogelijkheid aangedragen om via een contactpersoon te werken met vrijwilligersorganisaties in de omgeving van de school. Zij beschikken reeds over een groot netwerk van potentiële vrijwilligers en hebben tevens vaak veel kennis in huis over de wijze waarop begeleiding plaats kan vinden. Tijdens de werving van vrijwilligers is het van groot belang breder te kijken dan de ouderpopulatie van de school. Zo zijn er wellicht veel opa's en oma's en gepensioneerden die inmiddels geen kinderen in de schoolgaande leeftijd meer hebben maar bereid zijn tijd te investeren. Bij deze groepen mensen is de tijd vaak minder schaars. Hierdoor kunnen zij met hogere frequentie ingezet worden. Daarnaast hebben zij over het algemeen geen werkverplichtingen meer waardoor zij meer tijd beschikbaar hebben tijdens schooluren.
- E. Screening en kennismaking met vrijwilligers. Net zoals dit tijdens een regulier sollicitatieproces van belang is het ook bij het aannemen van een vrijwilliger van belang goed te onderzoeken of de persoon en de organisatie bij elkaar passen en of zij dezelfde doelstellingen hebben (Berkman, 1990). Uiteraard is het bij deze stap belangrijk rekening te houden met de regelgeving rond de Verklaring Omtrent Gedrag.
- F. Passend bij de conclusie vanuit het literatuuronderzoek waarin naar voren kwam dat onder andere Gatens (2013) en Taylor (2007) pleiten voor het belang gebruik te maken van de natuurlijke vaardigheden en talenten van de vrijwilliger is dit ook binnen dit onderzoek naar voren gekomen als een kernfactor voor het slagen van de waardetoevoeging binnen vrijwilligerswerk. Daar waar potentiële vrijwilligers gevraagd worden rondom hun interesse en kennisgebieden en zij deze in

kunnen zetten zullen zij meer geneigd zijn tijd vrij te maken en kunnen zij ook een betere bijdrage leveren binnen het onderwijs. Juist door hun inhoudelijke kennis te combineren met de pedagogische achtergrond van de docent kan er gekomen worden tot co-creatie en op deze wijze verrijking en kwalitatieve winst binnen het onderwijs.

- G. Behoeftte aan training en begeleiding vaststellen. Ook rondom dit punt is het van belang de inzet van vrijwilligers te vergelijken met de inzet van beroepskrachten. Daar waar de vrijwilliger in een nieuwe omgeving een nieuwe taak moet gaan uitvoeren is het zeer belangrijk dat hij/zij weet wat er van hem verwacht wordt. Daarnaast is het belangrijk om in gesprek te gaan met de vrijwilliger welke ondersteuning en training hij/zij nodig heeft voor het goed uitvoeren van de taak. Brent (2000), onderstreept daarbij ook het belang van een stukje pedagogische training terwijl Taylor (2007) vooral waarde hecht aan het duidelijk gewenst gedrag en de richtlijnen te verwoorden en bespreken.
- H. De vrijwilliger kan vervolgens niet volledig losgelaten worden. Al naar gelang de taak en de achtergrond van de vrijwilliger zal er een mate van blijvende ondersteuning nodig zijn. Dit is niet enkel in het belang van de vrijwilliger. Door tijd te maken voor de begeleiding van vrijwilligers ervaren ook beroepskrachten een betere samenwerking. Binnen de begeleiding van de vrijwilliger is het van belang om steeds de effectiviteit van de samenwerking te evalueren. In sommige gevallen kan het nodig zijn om tot de conclusie te komen dat samenwerking niet langer zinvol, in het belang van beide partijen, is. In dergelijke gevallen zal de keus gemaakt moeten worden om de vrijwilliger te laten gaan. Let op, het kan niet zo zijn dat een vrijwilliger als het ware op een strafbankje gezet wordt omdat hij/zij niet flexibel genoeg is, niet voldoende tijd wil maken, enz. Zoek met elkaar naar kansen en mogelijkheden maar wees eerlijk indien de samenwerking niet langer effectief is (Brent, 2000). Het is heel belangrijk om bij de evaluatie de vrijwilliger positief te benaderen, aandacht te hebben voor verschillen en ondersteuning positief in te steken (Taylor, 2007)
- I. Daar waar de waardering voor professionals uitgedrukt wordt in een financiële vergoeding en een cao is het van belang dat er ook voor de vrijwilliger een positieve waardering is voor zijn/haar inzet. Voldoening is een belangrijke reden voor vrijwilligers om hun tijd kosteloos beschikbaar te stellen (Briels & Ploegmakers, 2012), om vrijwilligers langdurig gemotiveerd en betrokken te houden is het dus van groot belang dit te stimuleren. Het waarderen van de inzet van de vrijwilliger en de erkenning van de waarde die hij/zij toevoegt (hoe klein ook) mag dan ook nooit vergeten worden.

Kernpunten van vrijwillige inzet zijn de zeven punten zoals opgenomen in figuur 8. Binnen deze figuur is een verkorte weergave opgenomen van hetgeen eerder besproken is. Het is hierbij belangrijk dat de wijze van organiseren zoals opgenomen onder het beleid niet slechts een beleidsfactor is. Organisatie en de wijze waarop dit vorm krijgt begint vanuit een beleid maar zal in de praktijk tot uiting moeten komen. Hiermee vormt deze beleidsmatige component eigenlijk de verbinding tussen beleidsmatig en planmatige invulling en praktische aanpak.



Figuur 8. Visuele weergave focuspunten voor de effectieve inzet van vrijwilligers

Discussie

Het onderwijs in Nederland is continu in beweging. Dit vergt van leerkrachten een doorgaande ontwikkeling en maakt het kennisveld zeer dynamisch. Hoewel dit veel vraagt van leerkrachten en zij tijd nodig hebben om zich te ontwikkelen zijn er binnen het onderwijs ook forse bezuinigingsrondes geweest. Doordat het aantal manuren voor deels cruciale nevenfuncties en taken hierbij sterk gedaald is hebben de leerkrachten er veel taken bijgekregen. Dit heeft in de afgelopen jaren geleid tot een toenemende werkdruk voor docenten. Veel scholen hebben geprobeerd dit tegen te gaan door vrijwilligers in te zetten voor het faciliteren in de randvoorwaarden. Met name door de inzet van vrijwilligers vanuit participatiebanen is geprobeerd functies als conciërge en tuinman toch in te blijven vullen. Omdat deze inzet niet direct onderwijskwaliteit toevoegde en er vanuit de re-integratietrajecten gewerkt wordt met mensen die veel begeleiding nodig hebben is deze inzet echter lang niet altijd effectief gebleken. Hoewel men blij lijkt met het werk dat gedaan wordt, wordt de kwaliteit ervan en de benodigde tijdsinvestering van professionals gezien als een zeer wankel evenwicht.

Een andere ontwikkeling die over een veel grotere tijdsspanne heeft plaatsgehad maar ook verbonden is met de vrijwillige inzet op scholen is de ouderparticipatie. Waar ouderparticipatie enkele tientallen jaren geleden vooral bestond uit het doen van klusjes door thuiszittende moeders, die tijd over hadden, hebben de emancipatie en opkomst van tweeverdieners de tijdsbeschikking van ouders drastisch doen slinken. Als gevolg hiervan zijn ouders hun tijd zorgvuldiger in gaan richten en zijn er minder moeders beschikbaar om standaard hand en spandiensten te verrichten. Doordat er wel veel aandacht geweest is voor de ouderbetrokkenheid maar de ouderparticipatie, die hier onderdeel van is, in Nederland veel minder aandacht heeft gekregen vanwege tegenvallende onderzoeksresultaten, is er op dit vlak geen grote ontwikkeling geweest. Mede hierdoor lijkt het onderwijs nauwelijks adaptief gereageerd te hebben op de verschuiving en vormen de ouders nog steeds verreweg de belangrijkste bron voor vrijwillige inzet in de school.

Dit, enerzijds de inzet gericht op vervanging van betaalde beroepskrachten door vrijwilligers vanwege bezuinigingen en anderzijds het verschuiven van de mogelijkheden van ouders zonder hier als onderwijssector op in te spelen resulteert in een beperkte ontwikkeling in de inzet van vrijwilligers in het onderwijs. Hierdoor is er in veel gevallen geen sprake van optimaal gebruik van de mogelijkheden van vrijwillige inzet en is ook de toegevoegde waarde van vrijwilligers zoals gevonden door Overbeeke (2017) niet of nauwelijks zichtbaar. Daar waar vrijwilligers positief bijdragen aan de geloofwaardigheid, het netwerkeffect, de diversiteit, de nabijheid en een bron van innovatie kunnen zijn, richt men zich in het onderwijs niet op deze toegevoegde waarde maar zet men vrijwilligers in vanuit een schaarste perspectief om een lastenverlichting van de docent te bewerkstelligen.

Echter juist deze toegevoegde waarde van vrijwilligers kan binnen het dynamische onderwijsveld zowel op directe als op indirecte wijze bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs. Zo is het door het inzetten van de diversiteit van ouders en vrijwilligers mogelijk de onderwijscontext rijker te maken en het aantal rolmodellen voor de leerlingen te vergroten, kan het netwerk van de ouders en vrijwilligers een geweldige bron van nieuwe mogelijkheden opleveren en kan de vakinhoudelijke kennis van de vrijwilliger of ouder een rijke aanvulling zijn op het pedagogische arsenaal van de professionele docent.

Het is echter niet zonder meer vanzelfsprekend dat deze winst tot stand komt. Vanuit dit onderzoek is duidelijk naar voren gekomen dat een aantal factoren van wezenlijk belang zijn. Zo is een gedeelte

verantwoordelijkheid voor de leeromgeving en het zien van de ouders/vrijwilligers als gelijkwaardig partner een voorwaarde om vanuit openheid en kwetsbaarheid elkaar aan te vullen en zo tot co-creatie van onderwijs te komen. Daarnaast is het enkel mogelijk diversiteit tot bloei te laten komen indien er ook ruimte geboden wordt om deze diversiteit in de onderwijspraktijk een plaats te geven. Indien er teveel vastgehouden wordt aan traditionele procedures en men niet bereid is om mensen hun eigen verhaal te laten doen is het tevens niet mogelijk om deze personen van toegevoegde waarde te laten zijn. Een derde zeer belangrijk punt is de bereidheid van de school om op flexibele wijze om te gaan met hun eigen vraag en behoefte en de aangeboden kennis en kunde door vrijwilligers aan de andere kant (Haski-Leventhal & Meijs, 2011). Het is hoogst onwaarschijnlijk dat deze twee een op een op elkaar passen. De school aan de vraagzijde zal zich bewust moeten zijn van het feit dat de vrijwilliger op dit punt de touwtjes in handen heeft. Deze staat vrij om zijn tijd wel of niet beschikbaar te stellen en hij heeft niet de noodzaak zich te binden aan een organisatie, hij kan immers op meer plekken terecht terwijl school deze ruimte niet heeft. Een vierde dat de school zich moet realiseren is dat vrijwilligers, net als beroepskrachten een zekere investering vragen. Daar waar deze bij beroepskrachten uitgedrukt wordt in geld en een cao is het voor vrijwilligers van groot belang dat hetgeen zij nodig hebben herkend wordt, de waarde van hetgeen zij doen erkent wordt en zij zich gewaardeerd voelen. Op dit moment blijkt echter dat nog te weinig scholen hieraan voldoende aandacht schenken. Zo werkt minder dan een op de twintig scholen met vrijwilligers vanuit een beleidsplan, heeft slechts een op de tien scholen kwaliteitswinst als doel voor de inzet van vrijwilligers en is er in slechts een op de zeven scholen sprake van training voor vrijwilligers. Het grootste probleem lijkt echter te liggen in de werving van vrijwilligers op scholen. Hoewel driekwart van de betrokken scholen vrijwilligers actief werft, wordt slechts op ongeveer tien procent van de scholen rekening gehouden met de vaardigheden benodigd voor de functie bij de werving. Hierdoor is de werving enkel gericht op aantallen en niet op functieprofielen. Daar waar geen enkele school het in zijn hoofd zou halen op deze wijze professionals te werven en een ieder die solliciteert zonder grondige check van capaciteiten voor de klas te zetten is het op veel scholen kennelijk (nog) geen probleem indien een vrijwilliger al doende niet over de juiste capaciteiten blijkt te beschikken. Dit is jammer en gaat ten koste van de beeldvorming van het onderwijs over vrijwilligers en van vrijwilligers over het onderwijs. De werving en selectie, maar ook het exit beleid van vrijwilligers vraagt een doordachte aanpak en het zoeken en streven naar een goede match. Vraagt naar het vinden van een balans in vraag en aanbod en het zoeken van de juiste vrijwilliger voor de functie.

In de zoektocht naar de juiste vrijwilliger zouden scholen verder moeten kijken dan slechts de ouderpopulatie. Hoewel ouderparticipatie kansen biedt en het goed is als ouders betrokken zijn bij de school (o.a. De Vries, 2007) zijn er ook andere mogelijkheden. Daar waar het aantal beschikbare uren onder tweeverdienende ouders terugloopt is er door de vergrijzing een zeer grote groep ouderen beschikbaar voor vrijwilligerswerk. Deze groep is op dit moment binnen het onderwijs nog niet verhoudingsgewijs vertegenwoordigd. Zij (vrijwilligers in de leeftijd 65+) zijn slechts verantwoordelijk voor de invulling van zes procent van het aantal uren vrijwillige inzet binnen het onderwijs terwijl zij overal goed zijn voor 24% van de uren vrijwilligerswerk in Nederland. Deze groep is onder andere in de vorm van opa's en oma's en ouderen in de omgeving van de school zeer goed bereikbaar en inzetbaar. Daar waar deze mensen wellicht fysiek minder belastbaar zijn beschikken zij immers over een grote dosis levenservaring en geduld. Daarnaast heeft deze groep als voordeel dat zij hun agenda vorm kunnen geven rondom het vrijwilligerswerk in plaats van dat het vrijwilligerswerk in een overvolle drukke agenda moet passen. Hierdoor is deze groep gemakkelijker

in te zetten tijdens schooluren dan potentiële vrijwilligers uit de beroepsbevolking. Een laatste voordeel dat pleit voor een bredere en betere inzet van deze groep vrijwilligers is dat zij over het algemeen zeer gedreven, betrokken, gemotiveerd en plichtsgetrouw zijn. Dit biedt voor kinderen een stabiele basis en geeft voor de school rust en een minder intensieve begeleiding.

Ouderparticipatie is in eerder onderzoek niet altijd van invloed gebleken op de leerprestaties van kinderen. Dit is niet gek indien we kijken of het participeren van een ouder in de schoonmaak van invloed is op de rekenprestaties van de leerling. Daarin zullen we geen verband vinden. De deskundigen in dit onderzoek zijn echter heel duidelijk over de mogelijkheid om de onderwijskwaliteit positief te beïnvloeden door het inzetten van vrijwilligers; Ja dit kan. Echter niet door enkel te streven naar een stukje lastenverlichting, niet zonder rekening te houden met de achtergrond van de vrijwilliger, niet door de vrijwilliger zonder begeleiding te laten zwemmen en niet door als school de houding van alwetende te hebben. Ouderparticipatie en de inzet van vrijwilligers kunnen het onderwijs verrijken, verdiepen, verbreden. Kunnen de scholen en het leren in de scholen kleurrijker maken indien zij de vrijwilliger in een goed georganiseerd geheel vanuit hun eigen interesse, capaciteiten, vaardigheden en kennis de ruimte te bieden om bij te dragen aan het onderwijs.

Het is van belang bij het interpreteren en generaliseren van de resultaten binnen dit onderzoek dat de hoeveelheid participanten, 27 scholen en vijf deskundigen, niet groot is ten opzichte van de gehele populatie. Daardoor zijn de resultaten rondom de huidige inzet van vrijwilligers, zoals verkregen binnen deze studie niet zonder meer geldig voor het gehele onderwijsveld in Nederland. Dit wordt versterkt doordat het grootste gedeelte van de scholen afkomstig is uit een regio. Echter is er, doordat er in de controle groep afkomstig uit andere regio's geen verschillen gevonden zijn, geen aanleiding om de bruikbaarheid van de resultaten in andere delen van Nederland uit te sluiten. Mede door het korte tijdsbestek waarbinnen en de beperkte middelen waarmee dit onderzoek uitgevoerd is was er echter geen grotere of bredere steekproef mogelijk. Dit is geen probleem omdat het doel van de studie explorerend en geenszins toetsend is. De studie biedt een mooie start en handvaten om op scholen aan de slag te gaan met vrijwilligers en hiervoor zal op iedere betrokken school een unieke passende vorm gevonden moeten worden (Michael, 1990).

Ook bij de betrokken deskundigen kan geen sprake zijn van generalisatie over het gehele werkveld. De resultaten gebaseerd op de visie van deze mensen zijn een weergave van hun eigen ervaring en activiteiten. Wederom is dit geen probleem omdat generalisatie niet de doelstelling is. Tevens is het beeld dat ontstaan is dusdanig homogeen van aard dat er sprake was van verzadiging en dat het toevoegen van meer deskundigen weliswaar tot een uitgebreidere weergave had kunnen leiden maar er geen reden is om aan te nemen dat dit tot tegenovergestelde resultaten had geleid.

In de toekomst is het van groot belang meer aandacht te besteden aan vrijwillige inzet binnen het onderwijs in wetenschappelijk onderzoek. Daar waar dit onderzoeksonderwerp in de afgelopen jaren achter gebleven is vanwege de tegenvallende meetbaarheid van resultaten zal er in de komende jaren een inhaalslag gemaakt moeten worden. Hierbij is het verder uitdiepen van de mogelijkheden om de capaciteiten en kennis van de vrijwilliger in te zetten een belangrijk punt. Het zoeken naar de balans in vraag en aanbod en het laten aansluiten van beide op het curriculum zal namelijk voor veel scholen een uitdaging gaan vormen in de komende periode.

Tevens kan de waardering voor vrijwillige inzet onder leerlingen, studenten en vrijwilligers binnen het onderwijs onderzocht worden. Op deze wijze kunnen mogelijkheden en kansen in beeld gebracht worden maar kunnen ook factoren die meer aandacht vragen boven tafel komen. Het opzetten van een panel met deskundigen, betrokkenen vanuit het onderwijs en vrijwilligers zou bij kunnen dragen aan een veel betere beeldvorming en een waardevol document rondom de mogelijkheden de brede kwaliteit binnen het onderwijs door middel van vrijwilligers zichtbaar te maken.

Een andere insteek die gekozen kan worden is onderzoek te gaan doen naar het effect van ouderparticipatie en het inzetten van vrijwilligers binnen specifieke onderdelen van het onderwijs. Hiervoor is het echter van groot belang dat er overeenstemming is in de wijze waarop dit effect gemeten kan worden. Daar waar onderwijsprestaties meetbaar zijn in onder andere toets gegevens is de vorming van leerlingen enkel meetbaar vanuit de perceptie van betrokkenen. Dergelijke vervolgonderzoeken zullen de waarde van vrijwillige inzet in het onderwijs verder onderstrepen en op die wijze bijdragen aan meer kennis hieromtrent en meer vertrouwen bij onderwijsinstellingen om zelf ook de stap te zetten

De inzet van vrijwilligers binnen scholen biedt kansen, kansen voor scholen, kansen voor professionals maar bovenal kansen voor leerlingen. Door de diversiteit van vrijwilligers in te zetten ter verrijking van het onderwijs kunnen leerlingen afkomstig uit zeer diverse achtergronden beter worden voorbereid op de zeer diverse toekomst die zij tegemoet gaan. Zeker voor het onderwijs geldt dat de samenwerking tussen professionals en vrijwilligers van zeer grote toegevoegde waarde kan zijn. Samen kunnen zij het onderwijs meer divers, mooier en rijker maken. Het onderwijs beter maken. Samen kunnen zij het onderwijs voor alle leerlingen kleurrijker en bovenal kansrijker maken.

6. Bronnen

Alonso, A. J. (2014). Principals as strategic volunteer talent managers: Matching Talents and Tasks. *Dissertation Paper*.

Barber, M. (2012). The Learning curve. Lessons in country performance in education. Economist Intelligence Unit. Pearson. Geraadpleegd via <http://thelearningcurve.pearson.com/reports/the-learning-curve-report-2012/executive-summary>.

Barnes, M., & Sharpe, E. (2009). Looking beyond traditional volunteer management: A case study of an alternative approach to volunteer engagement in parks and recreation. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations : Official Journal of the International Society for Third-Sector Research*, 20(2), 169-187.

Brent, B. O. (2000). Do Schools Really Need More Volunteers ?. *Educational Policy*, Vol 14 (4) 494-510,

Briels, B., Ploegmakers, M. (2012). Living apart together". Frontliniepanel over de samenwerking tussen vrijwilligers en beroepskrachten. Utrecht: MOVISIE

Brudney, J., & Meijs, L. (2014). Models of volunteer management: Professional volunteer program management in social work. *Human Service Organizations Management, Leadership & Governance*, 38(3), 297-309.

Burger, A., & Dekker, P. (2014). *Noch markt, noch staat*. Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016, 5, oktober). steeds meer vrouwen voor de klas in het basisonderwijs. Verkregen van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/40/steeds-meer-vrouwen-voor-de-klas-in-het-basisonderwijs>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). Sociale contacten en maatschappelijke participatie. Retrieved 10 18, 2016, from <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82249NED&D1=0-9,15,28-32&D2=0-9&D3=a&HDR=T&STB=G1,G2&VW=T>

Cnaan, Ram & Handy, Femida & Wadsworth, M. (1996). Defining Who Is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 25. 364-383.

De Vos, T. (onbekend). [Afbeelding titelblad, uitsnede.] Sprankelende liefde; ontzettend aan elkaar verknocht Geraadpleegd via <http://www.leaseart.nl/kunstwerk/4621/sprankelende-liefde>

De Vries, P. (2007). *Handboek ouders in de school*. Amersfoort: CPS Onderwijsontwikkeling en advies

De Vries, P. (2017). *Ouderbetrokkenheid 3.0*. Amersfoort: CPS Onderwijsontwikkeling en advies

- Elferink, J. (2016, 19, februari). Werken met vrijwilligers in de zorg: 9 tips. Utrecht: MOVISIE
verkregen van <https://www.movisie.nl/artikel/samenwerken-vrijwilligers-zorg-9-tips>
- Epstein, J.L. (1995) School-family-community partnerships: caring for the children we share. *In Phi Delta Kappan*, May, 701-712
- Gatens, B.P. (2013). A Teachers's Guide to Working with Classroom Volunteers. Concordia University. Portland. Geraadpleegd via <https://education.cu-portland.edu/blog/principals-office/a-teachers-guide-to-working-with-classroom-volunteers/#recruiting>
- Greene, P. K., Tichenor, M. S. (2003). Parents and Schools: No Stopping the Involvement, *Childhood Education*, 79(4), 242–243.
- Haski-Leventhal, D., Meijs, L. C. P. M. & Hustinx, L. (2010). The third party model; Enhancing volunteering through governments, corporations and educational institutes. *Journal of Social Policy*, Vol 39, nr 1, 139-158
- Inspectie van het Onderwijs. (2016). De staat van het onderwijs. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs
Verkregen via <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/staat-van-het-onderwijs/documenten/rapporten/2017/04/12/staat-van-het-onderwijs-2015-2016>
- Klerk, R., Van Leijen, M. (2008, 11, november). Onderwijskwaliteit determinanten en ICTO inzet. SURFfoundation. Geraadpleegd via <https://www.slideshare.net/OWD2008/onderwijskwaliteit-determinanten-en-icto-inzet-rob-de-klerk-en-maaïke-van-leijen-presentation>
- NOG Nationale Onderwijsgids. (2016, 26, januari). Gemiddelde van 23,3 kinderen per basisschoolklas blijft stabiel. Nationale Onderwijsgids. Geraadpleegd via <https://www.nationaleonderwijsgids.nl/basisonderwijs/nieuws/31271-gemiddelde-van-23-3-kinderen-per-basisschoolklas-blijft-stabiel.html>
- Malhotra, N. A., & Krosnick, J. A. (2007). The Effect of Survey Mode and Sampling on Inferences About Political Attitudes and Behavior: Comparing the 2000 and 2004 Anes to Internet Surveys with Nonprobability Samples. *Political Analysis*, 15(3), 286-323. Available at <https://ssrn.com/abstract=1447743> or <http://dx.doi.org/10.1093/pan/mpm003>
- Meijs, L. (2000). Niet klagen maar vragen; ouderparticipatie als vrijwilligerswerk., *Vernieuwing*, 59(6), 19–20.
- Meijs, L. (2011). Toekomst voor het vrijwilligerswerk: een gezamenlijke zorg van gezamenlijke gebruikers. Denkwerk. Verkregen van <http://edepot.wur.nl/185878>
- Meijs, L.C.P.M., (2011). Over hedendaagse 'vrijwillige inzet' en 'vrijwilligersmanagement' als bouwstenen voor de pedagogische civil society. Paper presented at 'CIVIL SOCIETY AND

GOVERNANCE". FAES FOUNDATION, Madrid, in Baren van, E.A., Meijs, L.C.P.M., Roza, L., Metz, J. & Hoogervorst, N. (Eds.). ECSP

Meijs, L., & Simons, F.-J. (2017). *Verdringing tussen vrijwilligers en beroepskrachten: hoe heet wordt de soep gegeten?*

Meindertsma, B., (2017, 10, april). Basisschoollerares: werkdruk vooral door administratieve rompslom. NOS. Geraadpleegd via <https://nos.nl/artikel/2167480-basisschoollerares-werkdruk-vooral-door-administratieve-rompslomp.html>.

Michael, B. (Ed.) (1990). *Volunteers in Public Schools*. Washington, D.C.: National Academy Press..

Obbink, H. (2016, 27, april). Ongelijke kansen in onderwijs zijn direct gevolg van beleid. Trouw. Geraadpleegd van <https://www.trouw.nl/home/ongelijke-kansen-in-onderwijs-zijn-direct-gevolg-van-beleid~ae8b81f2/>

Onderwijsraad. (2013, 4, november). Een smalle kijk op onderwijskwaliteit. Geraadpleegd van <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/2013/een-smalle-kijk-op-onderwijskwaliteit/volledig/item7043>

Olsthoorn, S. (2008, 21, November) De randen van participatiebanen. Amsterdam: Binnenlands bestuur. Verkregen van <http://www.binnenlandsbestuur.nl/sociaal/nieuws/randenvan-de-participatiebanen.102120.lynkx>

Paull, M. (2002). Reframing volunteer management: A view from the West, *Australian Journal on Volunteering*, 7, 21–27. In: Brudney, J., & Meijs, L. (2014). Models of volunteer management: Professional volunteer program management in social work. *Human Service Organizations Management, Leadership & Governance*, 38(3), 297-309.

Park, S., Stone, S. I., & Holloway, S. D. (2017). School-based parental involvement as a predictor of achievement and school learning environment: An elementary school-level analysis. *Children and Youth Services Review*.

Rehnberg, S. J. (2009). Strategic volunteer engagement: A guide for nonprofit and public sector leaders. Austin, TX: University of Texas, RGK Center for Philanthropy & Community Service. In Brudney, J., & Meijs, L. (2014). Models of volunteer management: Professional volunteer program management in social work. *Human Service Organizations Management, Leadership & Governance*, 38(3), 297-309.

Studer, S. (2016). Volunteer management. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(4), 688-714.

Taylor, L. (2007). Volunteers to help teachers and schools address barriers to learning, 1563(Updated). Los Angeles, CA: Center of Mental Health in Schools at UCLA

van Ingen, E., & Dekker, P. (2011). Changes in the Determinants of Volunteering: Participation and Time Investment Between 1975 and 2005 in the Netherlands. *Nonprofit and Voluntary Sector*

Quarterly, 40(4), 682–702.

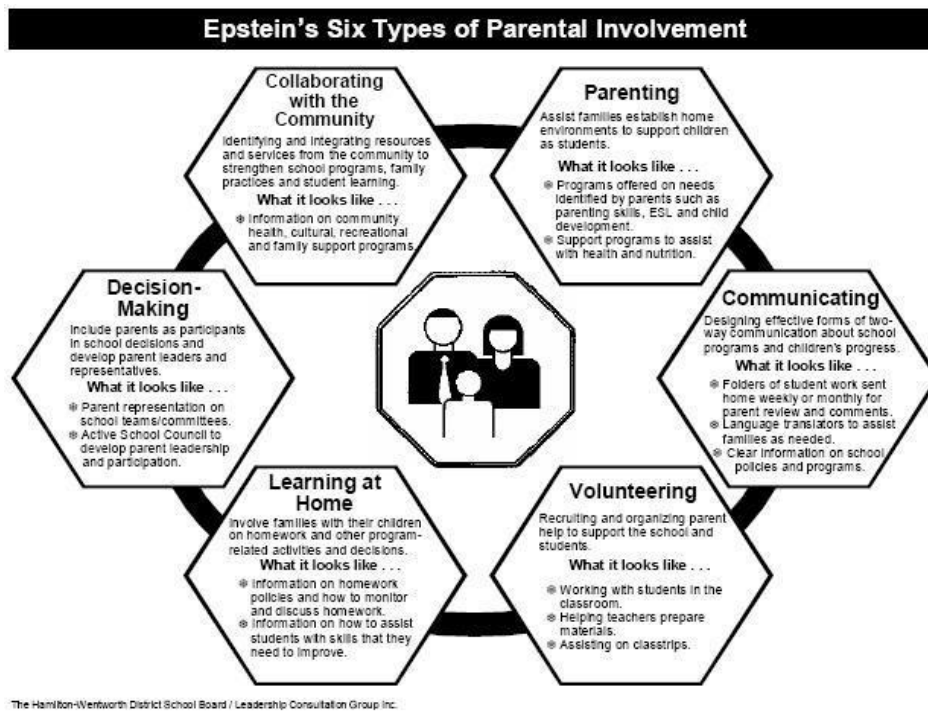
Van Overbeeke, P.S.M. (2017). The Value of Volunteers: The case of UNICEF NL. Master's thesis, RSM, Erasmus University Rotterdam, the Netherlands. Retrieved from:
https://www.researchgate.net/publication/319331125_The_Value_of_Volunteers

van Baren, E.A., Meijs, L.C.P.M., Roza, L., Metz, J. & Hoogervorst, N. (2011). Over hedendaagse 'vrijwillige inzet' en 'vrijwilligersmanagement' als bouwstenen voor de pedagogische civil society. ECSP webpublicatie.

Wang, L., & Fahey, D. (2011). Parental Volunteering: The Resulting Trends Since No Child Left Behind. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(6), 1113–1131.

Westrich, L., & Strobel, K. (2013). A Study of Family Engagement in Redwood City Community Schools. Palo Alto, CA: John Garner Center for Youth and Their Communities, Stanford University.

Wu, W., & Tsai, C. (2017). What Motivates Citizens to Volunteer in Schools ? Determinants in the Local Context. *Education and Urban Society* 00(0), 1-20



Figuur a. Ouderbetrokkenheid binnen het onderwijs (Epstein, 2006)

Bijlage 2 Verantwoording interviews 1^e ronde

Vragen rondom de achtergrond van de participant en om vast te stellen in hoeverre de participant betrokken is bij het vrijwilligerswerk op de school:

Afbakening deelnemers

Werknemer in dienst van de instelling
Wat is uw functie?
Hoelang bent u al werkzaam bij deze instelling?
Man/vrouw (obv naam en stem)
Aantal fte binnen instelling

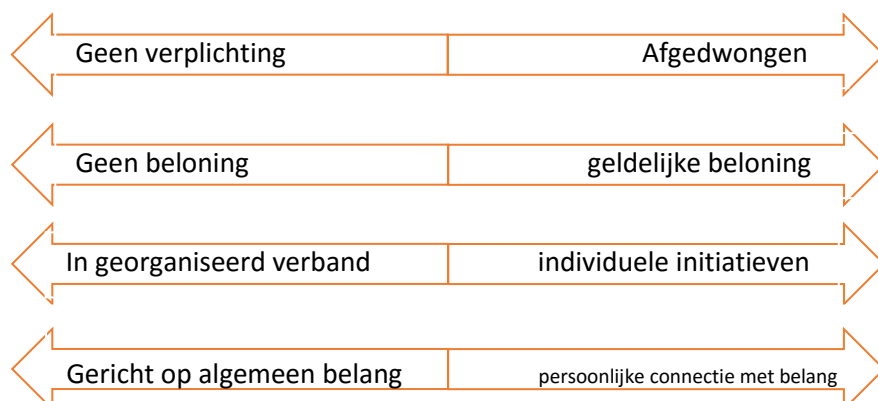
Inhoudelijke vragen:

Type vrijwilliger

Inhoud

Maakt uw school gebruik van vrijwilligers? anders dan ouders?
Hoe vaak zijn er vrijwilligers actief in uw instelling?
Op welke wijze worden vrijwilligers binnen uw instelling ingezet?
Ontvangen de vrijwilligers een vergoeding?

Cnaan *et al.* (1996) kenmerken de mate van verplichting, de mate van beloning, de manier van organisatie en de betrokkenheid tot de begunstigde als kernpunten in een definitie van vrijwilligerswerk. De vrijwilligers betrokken bij de scholen kunnen op basis van deze vier categorieën ingedeeld worden.



Omdat in dit onderzoek de vraag in welke mate er met de inzet van vrijwilligers kwaliteitswinst beoogt wordt van belang is, zijn er een praktische vraag rondom het type taak waarvoor de vrijwilliger ingezet wordt en een beleidsmatige vraag wat de achterliggende reden is om te werken met vrijwilligers opgenomen:

Wat is voor u de achterliggende reden om te werken met vrijwilligers?

Welke taken voeren vrijwilligers binnen uw instelling uit

Omdat uit de literatuur naar voren is gekomen dat het van belang is dat vrijwilligers ingezet worden op plaatsen waar zij hun vaardigheden en kennis in kunnen zetten wordt met deze vraag onderzocht of er tijdens de werving rekening gehouden wordt met vaardigheden en capaciteiten van de potentiële vrijwilliger.

Daarnaast is deze vraag bedoeld om vast te stellen op welke manier de werving georganiseerd is en in hoeverre er in de school een vaste aanpak is voor de werving.

Op welke manier vindt de werving van deze vrijwilligers plaats?

Om een beeld te krijgen van de wijze waarop het vrijwilligerswerk in de organisatie is georganiseerd en op welke manier de communicatie met vrijwilligers plaats vindt:

Op welke manier vindt de communicatie met vrijwilligers plaats?

Heeft uw school een beleidsdocument m.b.t. de inzet van vrijwilligers?

Binnen de eerste onderzoeksvraag is ook de component visie en bereidheid van de professionals is opgenomen wordt aan het eind van het interview bewust gevraagd naar hun visie rondom vrijwilligers en kwaliteitsverbetering:

Denkt u dat door de inzet van vrijwilligers er kwaliteitsverbetering binnen het onderwijs mogelijk is?

Om een breder beeld te krijgen rondom de ervaring die de participerende professionals hebben met vrijwilligerswerk:

Heeft u positieve/negatieve ervaringen die waardevol kunnen zijn om mee te nemen in dit onderzoek?

Hierna is aan alle participanten de gelegenheid geboden nog overige opmerkingen te delen of eventuele vragen te stellen.

Aanwezigheid vrijwilligers

- 1.1 Ja, Ouders doen dat maar ook mensen die op een andere manier bij de school betrokken zijn, gepensioneerd leerkrachten bijvoorbeeld
- 1.2 Ja, meestal ouders, er zijn ook participatiebanen
- 1.3 Alleen ouders
- 1.4 Ja, ouders en anderen, mensen die zich aanbieden om te helpen ondersteunen,
- 1.5 Ja, zowel ouders als externen (30 voor enkel de overblijf van 300 leerlingen)
- 1.6 Ja, enkel ouders
- 1.7 Ja, één externe vrijwilliger
- 1.8 Ja, binnen de school alleen ouders
- 1.9 Ja, ouders af en toe,
- 1.10 Ja, ouders en oud-ouders en iemand vanuit de gemeente (participatiebaan)
- 1.11 Ja, externe vrijwilligers
- 1.12 Nee, vroeger werden ouders ingezet voor overblijf
- 1.13 Ja, enkel ouders
- 1.14 Ja, ouders en ook externen
- 1.15 Ja, ouders en ook externe vrijwilligers
- 1.16 Niet of nauwelijks, enkel re-integratie mensen in het verleden
- 1.16 Ouders enkel in ouderraad/medezeggenschapsraad maar niet als praktische handen in de klas
- 1.17 Ja, vooral ouders
- 1.18 Ja, ouders en externe mensen
- 1.19 Ja, ouders soms opa/oma
- 1.20 Ja, ouders en externe vrijwilligers
- 1.21 Als ouders in de school helpen is dat puur vanuit ouderparticipatie om de betrokkenheid van ouders te vergroten. Structureel hebben ze liever geen ouders in de school omdat er dan sprake is van wisselende belangen (eigen kinderen op school).
- 1.21 Ja, 2 vrijwilligers zijn er via saaksenborg (participatiebaan). Ze krijgen 600 euro per half jaar en lopen voor dat geld vrijwillig mee op school.
- 1.21 Ook een ex leerkracht die gepensioneerd is maar graag nog zo nu en dan wil helpen.
- 1.22 Ja, externe mensen en soms ook ouders
- 1.23 Dit gebeurt ook met mensen met een sociale achtergrond. We houden wel heel sterk vinger aan de pols, niet iedereen kan zomaar de school binnen maar er ligt hier we heel sterk een maatschappelijke opdracht en zodra we die kunnen vervullen doen we dat.
- 1.23 Ja, In de wijk wonen veel allochtone mensen en ze krijgen veel verzoeken van mensen met een taalachterstand of ze mee mogen draaien in het onderwijs mede om de taal eigen te maken.
- 1.24 Ja, ouders, oud-ouders en opa's/oma's
- 1.25 Ja, alleen ouders
- 1.26 Nee, buiten de onbetaalde en vrijblijvende inzet van ouders zijn geen externe vrijwilligers betrokken.
- 1.27 Enkel ouders en opa's en oma's

Frequentie

- 2.1 Verschilt een beetje. Mensen die er het vaakst zijn, zijn hier twee dagen per week, en dat zijn een viertal mensen Drie mensen dagelijks bij de pleinwacht
- 2.2 De meeste vrijwilligers zijn er op redelijk vaste basis, ze zijn er allemaal minstens eens per week
- 2.3 Incidenteel; paar uurtjes per persoon, de ouderraad gaat om dagen per jaar.
- 2.4 Vrijwilligers komen op vaste momenten en vaste dagen, enkele komen incidenteel op afspraak of afroep.
- 2.5 te wisselend
- 2.6 Zo nu en dan, klassenouders een jaar lang anderen op incidentele basis
- 2.7 Elke dag een uur
- 2.8 Zo nu en dan , behalve bij pleinwacht
- 2.9 Zo af en toe indien er behoefte is aan hulp, niet of nauwelijks structureel
- 2.10 Zo nu en dan
- 2.11 drie tot vier keer per week
- 2.12 zelden
- 2.13 wisselend
- 2.14 Wisselend per functie over het algemeen incidenteel
- 2.15 niet duidelijk
- 2.16 Nauwelijks
- 2.17 Wisselend; 1 of paar keer per week afhankelijk van activiteiten
- 2.18 Sommigen komen structureel maar dat is heel beperkte werktijd (bijvoorbeeld 1 keer per 14 dagen een uur)
- 2.19 Leesmoeder (1 of 2x per week een uur)
- 2.20 Structurele basis
- 2.21 De ex leerkracht zo nu en dan
- 2.21 Via saaksenborg een half jaar lang meerdere dagen per week
- 2.22 Ouders voor de hulp zo nu en dan en andere vrijwilligers structureel. Wekelijks op vaste dagen
- 2.23 Dagelijks vrijwilligers bijvoorbeeld een jaar lang twee dagen in de week
- 2.24 Afhangelijk van hun taak variërend tussen enkele keren per jaar en wekelijks een dagdeel in blokken van zes weken
- 2.25 Wisselend
- 2.26 Gemiddeld drie keer per week (overblijf / TSO wordt frequent aangeboden)
- 2.27 Incidenteel

Inzet

- 3.1 Geeft meer begeleidingsmogelijkheden aan kinderen als het gaat om creatieve vakken met name maar ook omdat we twee ex leerkrachten (rt-werk) hebben ook op cognitief gebied omdat die mensen heel goed in staat zijn om ook op leergebied extra te begeleiden
- 3.2 Ouders die vrijwilligerswerk doen is met name kostenbesparend
- 3.2 Participatiebanen zijn gericht op de brede ontwikkeling
- 3.3 Automatiseren met rekenen
- 3.3 Expertise p het gebied van een thema dat we op dat moment aanbieden
- 3.3 Lezen m et kinderen
- 3.3 Luizen controleren
- 3.3 Ouderhulp bij feesten

- 3.4 Een conciërge is praktisch gezegd geen geld voor, daardoor ben je afhankelijk van vrijwilligers
- 3.4 In de klas heeft het de meerwaarde van ontlasting van de leerkracht zodat deze intensiever aan de slag kan met andere kinderen, groepjes die meer aandacht nodig hebben.
- 3.5 Handen te kort, veel handen te kort.
- 3.6 Ondersteunen, tijdsbesparing van de leerkrachten. In het basisonderwijs is zoveel administratie dat ze aan bepaalde zaken anders niet toekomen
- 3.7 In verband met het continuurooster lukte het anders niet om de kleuterjuffen voldoende pauze te geven.
- 3.8 Ouders betrekken bij onderwijs en mee laten doen
- 3.9 Stukje extra mankracht (geen kosten wel mensen)
- 3.10 Lastenverlichting voor de docenten en soms om de vrijwilliger een kans te bieden dus in het belang van de vrijwilliger
- 3.11 Praktisch; overblijf is zo flexibeler in te richten
- 3.12 Extra hulp;
- 3.13 Lastenverlichting voor de leerkrachten en kostenbesparing in ondersteunende taken.
- 3.14 Het gaat niet om kwaliteit, puur een stukje ondersteuning. Het is ter verlichting met het personeel
- 3.15 Het is gericht op lastenverlichting, soms ook een stukje extra expertise bijvoorbeeld in de schooltuin
- 3.16 Enkel een stukje lastenverlichting. Alleen voor een stukje randvoorwaarden
- 3.17 Lastenverlichting voor de docent
- 3.18 Betrokkenheid vergroten en werk uit handen halen bij de professionals in de school
- 3.19 Anders redden we het niet
- 3.19 Het is niet haalbaar voor een docent om een combigroep te draaien en zowel op zorg als op minder zorg kinderen te letten
- 3.20 Werkdruk verlagend
- 3.21 Omdat anders het werk niet afkomt. Er is bijvoorbeeld wel een conciërge voor drie dagen in de week die mot het werk voor twee scholen doen. Ook bij leerkrachten ligt de werkdruk hoog dus zij kunnen de taken ook niet op zich nemen
- 3.22 Kostenbesparing en lastenverlichting voor de professionals in de school
- 3.23 Ondersteuning en waarde toevoeging voor de vrijwilligers
- 3.24 Docenten willen sommige klussen (bijvoorbeeld. de was) niet doen
- 3.24 Er kan meer aandacht aan de kinderen besteed worden
- 3.24 kostenbesparing
- 3.24 Ouderhulp is nodig om het werk rond te krijgen.
- 3.24 Voor crea is kwaliteitswinst vanuit vrijwilligers insteek, lastenbesparing voor docenten
- 3.25 De begeleiding van kinderen zou eigenlijk beter door een onderwijs assistent gedaan kunnen worden maar dat kan qua kosten niet dus het is toch wel echt een kostenoverweging geweest.
- 3.25 Ouders vinden het qua activiteiten vooral leuk om mee te denken.
- 3.26 Enerzijds de aanbodzijde: ouders zijn graag betrokken bij het schoolgebeuren en bieden medewerking aan. 3.26 Anderzijds de vraagkant, in die zin dat bepaalde medewerking van ouders of betrokkenen nodig is, maar dat daar geen betaling tegenover kan staan, gezien de middelen (en prioriteiten) van een basisschool.

3.27 Vrijwilligers maken het mogelijk activiteiten te doen waarbij anders meer docenten mee zouden moeten gaan. Dit is niet haalbaar. Door vrijwilligers in te zetten maken we activiteiten (zoals lopen naar de gym) veiliger

Type taken

- 4.1 Creatieve vakken, extra leerondersteuning, pleinwacht
- 4.2 Extra begeleiding tijdens o.a. gymlessen, begeleiding tijdens andere vakken
- 4.3 Er zit een stukje haalbaarheid in als het gaat om het organiseren van feesten en sportdagen, kwaliteit zit hem op het gebied van expertise van ouders
- 4.4 Nakijkwerk, biebouder, klusjes, begeleiden in de klas, heel divers, eindshow groep acht
- 4.4 Ondersteuning maar ook een conciërge
- 4.5 Ouders zijn enkel bij de overblijf werkzaam
- 4.5 Overblijfkraften, conciërge, onderwijsondersteunend.
- 4.6 Er zijn klassenouders en een ouderraad. Het gaat om organiseren
- 4.7 Eten met de kleuters
- 4.8 De was, helpen bij de musical, meegaan met uitjes, rijden, ondersteunende taken waar extra handen voor nodig zijn
- 4.8 Pleinwachtouders
- 4.8 Programmeren met lego
- 4.9 Klassenouders, uitjes, extra handen maar geen hulp aan leerlingen
- 4.10 Schoonmaak, ondersteunen van leerkrachten, lezen met een leerling
- 4.11 overblijf
- 4.12 Hulp bij bijvoorbeeld knutselen, maar geen hulp aan leerlingen
- 4.12 Rijouders, atelierblokken, schoonmaken, voorleesoma's
- 4.13 Biebouders, klassenouders, grote klussen voor de leerkrachten
- 4.14 Uitstapjes met leerlingen, helpen met hand en spandiensten, sommige vrijwilligers doen ook klussen (deurklinken vastdraaien, kleine reparaties enzovoort)
- 4.15 Taak is heel divers
- 4.16 Achterliggende en organiserende taken
- 4.17 Helpen in de klas mee, brigadiers, repro, geen leerlingenhulp
- 4.18 Oudercommissie, bibliotheek bijhouden, ondersteunen van handvaardigheidslessen en activiteiten
- 4.19 Leesmoeder, autorij moeder, moeder mee naar gym, tuin, onderhoud, schoonmaak
- 4.20 Administratieve taken, conciërge, meehelpen in de klas
- 4.20 Het gaat om ondersteunende taken, ze nemen de druk van de leerkrachten weg
- 4.21 De ex-leerkracht wordt ingezet voor de begeleiding van leerlingen
- 4.21 Deze worden ingezet op handelend niveau (huishoudelijke klussen) en niet voor de begeleiding van kinderen.
- 4.22 Ondersteuning bij lezen, ondersteunende conciërge
- 4.22 Ouders worden ingezet voor feesten en partijen
- 4.23 Praktisch helpen van kinderen. bijvoorbeeld het naar de wc gaan, meelopen op het plein, assisteren bij een schrijflles, altijd onder begeleiding van een leerkracht, mede ook om ze veel in contact te brengen met de kinderen en ze veel van de Nederlandse taal op te laten doen.

- 4.24 Creatieve activiteiten, luizen-/biebmoeders, rijden, ondersteunende praktische taken
- 4.25 Individuele leesbegeleiding, begeleiden van activiteiten
- 4.26 Daarnaast ouders die medewerking verlenen bij de overblijf (ontvangen daarvoor de wettelijke vrijwilligersbijdrage).
- 4.26 Op verschillende manieren en voor uiteenlopende taken: ouders die verenigd zijn in de ouderraad, zijn bij een aantal schoolactiviteiten betrokken, zoals schoolreis en schoolontbijt.
- 4.26 Verder ouders die participeren in bijvoorbeeld de bibliotheekcommissie.
- 4.27 Begeleiden bij excursies en de schoolreis
- 4.27 Meelopen naar de gym
- 4.27 Ondersteuning bij activiteiten
- 4.27 Schoonmaakklusjes

Werving

- 5.1 We selecteren niet, als mensen zich aanbieden kijken we wat de sterke kanten zijn en waar ze voor ingezet kunnen worden, helaas bieden zich niet veel mensen aan.
- 5.2 Er worden oproepen geplaatst via de nieuwsbrief, hierbij wordt er soms rekening gehouden met wat ouders te bieden hebben.
- 5.3 Verschillend, eerst aan het begin van het jaar, nu per thema per mail de vraag of er expertise is, eventueel worden mensen persoonlijk aangesproken.
- 5.4 Oproepjes worden uitgezet vanuit de instelling; als mensen zichzelf aanmelden wordt er gekeken wat heb je in huis, wat heb je te bieden en wat zijn daarmee de mogelijkheden.
- 5.5 Gaat voor een deel via saaksenborg en voor een deel via een bestuursbureau, een ander deel zijn mensen die zichzelf aanbieden.
- 5.5 Mensen die zichzelf aanbieden worden op basis van hun skills ingezet in een functie. (echter zijn de mogelijkheden beperkt tot de bestaande vraagkant)
- 5.6 Mensen kunnen zich beschikbaar stellen en dan is er een stemming
- 5.7 De vrijwilliger was eerder werkzaam binnen de school en is gevraagd om in de nieuwe setting als enige vrijwilliger aan te blijven. Ze is geselecteerd op basis van een gesprek en een stukje ervaring dat ze meenemen. Mensen hebben eigenlijk nooit een opleiding.
- 5.8 Dit gaat vanuit de groepsleerkrachten per situatie waar sprake van is. Soms wordt gekeken naar .8 5.8 Bij het programmeren wel kwaliteitswinst
- 5.9 Gaat via het ouderportaal op basis van vraag
- 5.10 Er is geen werving, ouders bieden vaak zelf aan. Er wordt geselecteerd op aanbod en niet op kennis of vaardigheden. Soms wordt er wel gekeken welke mogelijkheden er zijn. Vrijwilligers komen om aan de slag te gaan en dan wordt er gekeken of er iets mogelijk is.
- 5.11 De scholengemeenschap werft de vrijwilligers, de school doet dit niet zelf. Werving is puur op basis van vraag, er is wel een sollicitatiegesprek om te kijken of iemand geschikt is.
- 5.12 Number-based, via oproepen in de nieuwsbrief
- 5.13 Er wordt gezorgd dat de goede ouders op de goede klussen komen. Verder wordt er niet nagedacht over expertise. Er wordt niet gekeken naar de professionele achtergrond enkel in het geval van een project maar dit is slechts heel incidenteel
- 5.14 Mond op mond op basis van behoefte vanuit de school
- 5.15 Er is alleen werving onder ouders; er wordt soms gewerkt met eigen kennis/kunde
- 5.16 We willen geen vrijwilligers werven
- 5.17 Enkel op basis van vraag, niet op basis van kennis of kunde

- 5.18 Worden gevraagd op basis van behoefte vanuit de school
- 5.19 Nieuwsbrief en dan eerst een korte training van ongeveer een uurtje
- 5.20 Mensen komen binnen zonder dat er iets met de achtergrond gedaan wordt. Er wordt gekeken wat er gedaan moet worden en niet naar wat mensen kunnen. Soms voor kleine klussen wordt er vanuit het bestand gezocht naar handige ouders.
- 5.20 Via saaksenborg krijgen we structureel vrijwilligers aangeboden die moeten re-integreren.
- 5.20 We hebben ouders en die zoeken we zelf
- 5.21 Er zijn voldoende vrijwilligers en er is geen behoefte aan vrijwilligers voor andere taken.
- 5.21 Gaat via saaksenborg, zij zorgen voor kandidaten. Indien iemand zich bij de school meldt dan wordt dit doorspeeld aan saaksenbord zodat zij deze persoon kunnen benaderen.
- 5.22 Niet of nauwelijks enkel op basis van vraag
- 5.23 Mensen vanuit hun taalachterstand zijn vaak ouders (moeders) die zelf komen. We vragen wel van al deze mensen een verklaring omtrent gedrag.
- 5.23 We hadden iemand in een re-integratietraject die kwam assisteren met werkzaamheden vanuit de groep, maar die bleek fries schaakkampioen, die is nu gekoppeld aan een talententraject zodat hij elders nu weer verder kan.
- 5.24 creatieve gedeelte wordt gecoördineerd door een externe vereniging. Zij werken skill-based
- 5.24 Number-based, wij vragen, zij draaien.
- 5.25 Bij het begeleiden van de kinderen vragen we eerst de ouders van kinderen zelf. Zo kunnen we ze op school begeleiden zodat ze het thuis ook goed kunnen doen. Als ouders het vervolgens leuk vinden vragen we of ze ook nog één of twee andere kinderen zouden willen doen. Dus in eerste instantie echt het eigen kind en vanuit daar kijken we verder als dat goed gaat.
- 5.26 Op basis van vraag en aanbod: school maakt de vraag voor een bepaalde taak of commissie kenbaar via haar communicatiekanalen en ouders reageren op deze vraag.
- 5.27 Ouders worden gevraagd via de nieuwsbriefemail

Waardering

- 6.1 Geen vergoeding, niet in geld, maar wel in een bedankje
- 6.2 Er is altijd sprake van een bedankje, een bos bloemen of iets dergelijks aan het eind van het schooljaar
- 6.3 Eind van het jaar een kleinigheidje.
- 6.4 Er is in ieder geval een bedankje, waarschijnlijk geen vrijwilligersbijdrage
- 6.5 90 euro per jaar
- 6.6 Nee maar wel een presentje aan het eind van het schooljaar
- 6.7 Ja, een vrijwilligersvergoeding 150 per maand 1500 in het jaar. Ze krijgt de uren die ze werkt betaald
- 6.8 Enkel voor coördinatoren
- 6.9 nee
- 6.10 Kleine attentie, mogen mee uiteten als er een teamuitje is
- 6.11 ja
- 6.12 nee
- 6.13 Een bedankje en de eer (worden genoemd in de nieuwsbrief).
- 6.13 Mensen die hele grote klussen uitvoeren krijgen soms een kleinigheidje
- 6.14 nee

- 6.15 Nee maar wel een bedankje
- 6.16 -
- 6.17 Geen vergoeding, hooguit bedankje
- 6.18 Geen vergoeding, hooguit een kleine attentie maar meestal gewoon alleen dat je waardering uitspreekt
- 6.19 nee
- 6.20 Er zijn voldoende vrijwilligers te krijgen, we zouden er niet meer in willen zetten.
- 6.21 Via de gemeente (600 euro per half jaar) de andere vrijwilliger niet
- 6.22 vrijwilligersvergoeding
- 6.23 nee
- 6.24 In principe niet. Een cadeautje is vaak niet haalbaar of wordt vergeten.
- 6.25 Nee, we hebben het geld er niet voor, als het iets zou kosten zouden we het niet doen. We vragen in de laatste maanden ook vaak de kinderen van groep acht.
- 6.26 Voor medewerking bij de overblijf / TSO wordt een vrijwilliger vergoeding uitbetaald.
- 6.27 nee

Communicatie met vrijwilligers

- 7.1 onduidelijk
- 7.2 Nieuwsbrief, email
- 7.3 Email vanuit leerkracht
- 7.4 Wisselend, geen vast kanaal
- 7.5 Via de coördinator
- 7.6 Dit doen de leerkrachten per mail of telefoon
- 7.7 Via één contactpersoon
- 7.8 Via de leerkrachten
- 7.9 Via het ouderportaal of de nieuwsbrief
- 7.10 Is per vrijwilliger verschillend. In 1 geval is de teamleider verantwoordelijk, in ander gevallen gaat het via de leerkrachten
- 7.11 Geen vaste structuur voor
- 7.12 nieuwsbrief
- 7.13 Door de groepsleerkrachten
- 7.14 Wisselend per vrijwilliger
- 7.15 wisselend
- 7.16 -
- 7.17 Nieuwsbrief, mail, mond op mond
- 7.18
- 7.19 Dit doen de betrokken docenten
- 7.20 1 vrijwilliger is na de re-integratie blijven hangen en deze krijgt een vergoeding naast zijn uitkering
- 7.20 Enkel de re-integrerende mensen.
- 7.21 Alles gaat via saaksenborg
- 7.22 Dit gaat via de directeur.
- 7.23 Via de leerkrachten.
- 7.24 Afhankelijk van hun taak zijn ze ondergebracht bij iemand.

- 7.25 De intern-begeleider coördineert de leerlingbegeleiding door ouders, de werkgroep voor activiteiten heeft contact met twee leerkrachten die hierin zitten.
- 7.26 Voor elke taak en/of commissie is een leerkracht eindverantwoordelijk, die de contactpersoon voor de desbetreffende taak/commissie is. Medium van communicatie is hoofdzakelijk e-mail.
- 7.27 De docent van de groep regelt het

Visie op vrijwilligers

- 8.1 Vrijwilligers zijn extra dus geen kostenbesparing, doordat het extra is, is het een kwaliteitsverbetering.
- 8.2 Vrijwilligers doen enorm goede dingen, het zijn de extra handen in de klas of onderweg, een leerkracht kan bijvoorbeeld niet alleen met kinderen op de fiets.
- 8.3 Buitenstanders gaat om haalbaarheid qua kosten, mensen met expertise als je dat niet hoeft te betalen is natuurlijk altijd ideaal, maar dat is een lastige om voor elkaar te krijgen
- 8.3 Het zou zelfs ingezet kunnen worden voor scholing voor het team als iemand maar weet waar het over gaat en hoe dat in relatie staat tot het onderwijs
- 8.4 Licht er heel erg aan wat ze doen, de tijdsbesparing die het geeft in ieder geval kwaliteitswinst op een ander vlak en soms hebben mensen zoveel al zelf in huis dat dat dan ook al kwaliteitswinst kan geven. 8.4 Dat ligt een beetje aan wie je bent en wat je precies doet.
- 8.5 De kwaliteitsverbetering binnen de school moet vanuit het team komen. Vrijwilligers kunnen enkel indirect hierin een rol spelen.
- 8.6 Nee, het is in het onderwijs echter zo druk dat het zonder extra mensen niet te behappen is.
- 8.7 Als je maar de goede achtergrond/opleiding hebt gedaan is dit wel mogelijk maar niet iedereen is er geschikt voor maar deze mensen zijn naar andere plekken gegaan.
- 8.8 Dit is mogelijk maar vaak lastig realiseerbaar; waar moet je beginnen
- 8.9 Niet direct, ze zijn nuttig maar daar houdt het mee op
- 8.10 De leerkracht kan zo ontlast worden (bijvoorbeeld papieren in rapporten stoppen) de leerkracht heeft zo meer ruimte om bijvoorbeeld lessen voor te bereiden. Het is niet zo dat vrijwilligers zelf input kunnen leveren waar wij als team van leren. Ze kunnen niet onze expertise vergroten.
- 8.11 Vrijwilligers zijn niet geschikt voor kwaliteitsverbetering.
- 8.12 nee
- 8.13 Nee
- 8.14 Er zijn best mensen die geen baan hebben die heel goed in het onderwijs iets zouden kunnen doen maar moreel zijn we hier geen voorstander van want we willen natuurlijk dat het onderwijs serieus genomen wordt en dat alle banen dus ook betaald worden.
- 8.15 Het is mogelijk, maar er is niet altijd sprake van. Het moet hebben maar dit is niet altijd haalbaar
- 8.16 Goed onderwijs kan je alleen met professionals bereiken
- 8.17 geen mening
- 8.18 Doordat vrijwilligers actief zijn kunnen professionals zich meer focussen op de groepen waardoor er kwaliteitsverbetering mogelijk is. Enkel op indirecte wijze dus.
- 8.18 Ouders kunnen op basis van hun eigen kennis en kunde op bepaalde momenten iets toevoegen aan de school maar lang niet altijd.

- 8.19 Voor je onderwijs kan je met geen kwaliteit toevoegen. Enkel voor hand en spandiensten. Qua leesmoeders is het meeste met kinderen, echt onderwijs geven kan je allen zelf als docent
- 8.20 De directeur regelt alle communicatie.
- 8.21 Als ex-leerkrachten structureler ingezet zouden worden zou er een grote kwaliteitswinst te behalen zijn omdat hierdoor groepen gesplitst kunnen worden of er extra instructietijd beschikbaar komt. Vanwege het lerarentekort zouden gepensioneerden ook ingezet kunnen worden voor de vervanging van leerkrachten
- 8.22 Nee, vrijwilligers
- 8.22 Voor leesonderwijs worden gepensioneerde leerkrachten ingezet die verhogen wel de kwaliteit van onderwijs maar ouders of anderen hebben gewoon onvoldoende deskundigheid om iets toe te voegen
- 8.23 Ja, de corebusiness van de leerkrachten is goed onderwijs geven maar op ondersteunend gebied kunnen vrijwilligers een grote aanwinst zijn. Daarnaast is het prachtig dat mensen die de taal eigen moeten worden door betrokken te zijn bij de leerlingen eigenlijk met elkaar in een soort samen leren traject komen.
- 8.24 Ja maar in de praktijk is hiervoor de organisatie vaak te slecht. Hierdoor lukt het vaak niet om de juiste mensen op de juiste plaats te krijgen.
- 8.25 Ouders moeten niet op de stoel van de leerkracht gaan zitten. Er is kwaliteitsverbetering mogelijk maar er zijn grenzen. Zodra het bijvoorbeeld om toetsen of becijferen gaat moet dit nooit bij ouders liggen.
- 8.26 Ja, wanneer ingezoomd wordt op de kwaliteiten van vrijwilligers en of deze aansluiten bij hetgeen benodigd/gewenst is voor de desbetreffende taak. Een meer marktconforme zoektocht naar vrijwilligers, in die zin dat een profiel wordt opgesteld, kan resulteren in de juiste mensen op de juiste plekken voor de juiste taken. Dan kan er zeker sprake zijn van 'meer handen voor de klas', waarbij meer aandacht is voor individuele leerlingen. Eindverantwoordelijk moet echter duidelijk bij de betaalde professional (leerkracht) blijven liggen.
- 8.27 Wij willen hier geen vrijwilligers voor gebruiken. Hoewel het wellicht mogelijk is zijn er niet voldoende handvaten waardoor het teveel zoeken is.

Opmerkingen/overige informatie

- 9.1 Hebben positieve ervaringen, erg blij met de mensen die op dit moment werkzaam zijn als vrijwilligers in de school, geen negatieve ervaringen.
- 9.2 De meeste mensen vinden het heel erg leuk om te doen. Het is een win-win situatie, de school is er heel bij mee maar ik heb ook het gevoel dat de mensen het heel fijn vinden om bijvoorbeeld het huis uit te zijn.
- 9.3 Er is heel veel expertise bij ouders als het gaat om waar hun vakgebied of hobby of werk zit. Dan is het kwalitatief goed, we zetten ouders ook weleens in in het leesonderwijs, we trainen die ouders wek maar dat kan wel beter en daar is nog wel kwaliteit te winnen omdat dat best veel vaardigheden en kennis vraagt
- 9.4 Er is heel veel onderling tussen leerkracht en vrijwilliger af te spreken
- 9.4 Het wordt altijd heel erg gewaardeerd we zijn er heel blij mee.
- 9.5 Betrokkenen zijn heel positief het kost tijd maar levert ook veel op.

- 9.5 Duidelijkheid geven over wat je verwacht en wat de werkwijze is. Er zijn weleens kandidaten geweest waarvan later gezegd is dat er beter eerder afscheid genomen had kunnen worden. Je moet dat eigenlijk behoorlijk strak in de gaten houden.
- 9.6 Niet ouders zijn niet welkom omdat het nu prima loopt daar moet je niets aan willen veranderen
- 9.7 Mensen zijn heel gemotiveerd, kiezen bewust voor vrijwilligerswerk, nadeel is dat je ze niet kan scannen (al moeten ze wel een vog). Iedereen kan vrijwilligerswerk doen, iedereen komt dus ook alleen zou je dus een goede selectie moeten kunnen maken. Mensen vanuit het bedrijfsleven zouden heel welkom zijn maar deze komen vaak niet.
- 9.7 We willen nu niet meer vrijwilligers. We zitten in een wijk buiten de stad waar veel jonge gezinnen wonen met werkende ouders dus toen we eerder aan het werven waren was dit best lastig. Er is eerder gekeken of er met studenten/de pabo mogelijkheden waren. Dit heeft destijds wel wat opgeleverd.
- 9.8 Mensen zijn welkom als ze dezelfde levensovertuiging hebben als de school wil uitdragen (christelijk)
- 9.9 Nee geen opmerkingen/aanvullingen
- 9.10 Iedereen is welkom; er zijn altijd mogelijkheden
- 9.10 Leerkrachten gaan ervanuit dat vrijwilligers zich altijd aan zullen bieden maar dit blijkt niet altijd vanzelfsprekend. Hierdoor halen leerkrachten zich soms extra werk op de hals. We moeten er vanuit blijven gaan dat het vrijblijvend is ipv dat we ervanuit kunnen gaan dat we per definitie een beroep op hun kunnen doen.
- 9.11 Vrijwilligers zijn enthousiast, ook al zijn ze er maar een uur, ze gaan er echt voor. Kinderen hechten zich ook aan deze mensen
- 9.12 Externen zijn niet welkom waarom is niet duidelijk
- 9.13 Externe mensen zijn in basis niet welkom
- 9.13 Ouders willen dat hun kind het goed heeft op school, als daar hulp voor nodig is dan zijn ze bereid om mee te helpen.
- 9.14 Positieve ervaringen, deze zijn wederzijds. Het voorziet in een behoefte van mensen die net met pensioen zijn en graag nog nuttig bezig willen zijn en het verschil willen maken en voor ons is het fijn dat zo iemand het wil doen zodat we niet alles via officiële bedrijven moeten laten doen, het is dan immers en duur en het duurt langer.
- 9.15 -
- 9.16 De school staat niet direct open voor externen. Het moet wel echt iets met onderwijs te maken hebben of vanuit het onderwijs komen. We willen niet andere mensen de school binnenloodsen
- 9.16 Het is lastig om mensen te krijgen maar eigenlijk willen we helemaal geen mensen van buitenaf.
- 9.17 Tijdfactor speelt mee. Ouders willen en kunnen niet altijd tijd maken. Het zijn dus vaak dezelfde ouders die meehelpen. Ook niet alle kinderen vinden het even prettig als hun ouders in de school zijn
- 9.18 Doordat we niemand zomaar binnenhalen en we een hele kleine school zijn zijn er nog nooit problemen mee geweest
- 9.18 We willen geen mensen van buiten, dit is nog nooit gebeurd dus we doen het gewoon niet. Je weet nooit wat je binnenhaalt.
- 9.19 Externen zijn niet zomaar welkom, je weet nooit wat je binnenhaalt. In het onderhoud zou kunnen maar als ze contact hebben met kinderen dan kan dat niet. Zelfs mensen van de sociale werkplaats die onderhoud doen in de tuin zorgen soms al voor lastige situaties

- 9.19 Je moet hele duidelijke afspraken maken, precies zeggen wat je van ze wil. Het kost je van tevoren veel voorbereiding, je moet niet denken dat het zomaar goed loopt met moeders, je moet dat echt goed begeleiden.
- 9.20 Niet elke vrijwilliger past binnen een school, er komen soms toch wel verborgen gebreken tevoorschijn naarmate een persoon hier werkt. Het is lastig hiermee om te gaan, je zou dit gelijk uit moeten kunnen zoeken en er gelijk achter moeten komen, dat is nu toch wel lastig. Hoe je dit verder kan vergemakkelijken zodat je hier niet tegen aanloopt dat is nog de vraag.
- 9.21 WE moeten heel duidelijk en zakelijk zijn naar vrijwilligers toe. We hebben ook weleens afscheid genomen van iemand omdat het gewoon niet goed werkte. Het moet natuurlijk wel altijd een verrijking zijn. Maar in 9/10 gevallen zijn de ervaringen heel positief
- 9.22 Het is lastig vrijwilligers te krijgen, op de ene school gaat het iets gemakkelijker dan op de andere school
- 9.22 Negatieve ervaringen met vrijwilligers vanuit een re-integratietraject. Zij zijn ongemotiveerd, komen niet opdagen, melden zich ziek en dan kan je we gesprekken hebben met als uitgangspunt vrijwillig is iets anders dan vrijblijvend maar dat was absoluut vervelend dus toen hebben we besloten dat we dan liever geen ondersteuning krijgen.
- 9.23 Er lopen zoveel trajecten met mensen die graag willen werken met niet kunnen werken. Ook mensen van buitenlandse komaf die hoogopgeleid zijn; hoe kunnen we hen laten instromen en hen inzetten. De bureaucratie hieromtrent moet gewoon weg. Alles hangt met subsidies aan elkaar en zit vast aan richtlijnen en kaders. Ik pleit ervoor deze kaders weg te halen zodat je breder de gelden kunt inzetten en mensen meer kansen kan geven.
- 9.23 Je moet heel goed grenzen aangeven wat ze wel en niet kunnen doen en waar hun bevoegdheden liggen. Een leerkracht krijgt iemand toegewezen en die moet ook wel overzicht houden.
- 9.24 Vrijwilligers aansturen kost tijd; niet iedere docent wil voldoende tijd beschikbaar maken hiervoor
- 9.24 Vrijwilligers worden gezien als middel om of zelf minder taken te hebben of zelf het wat rustiger te hebben. Er wordt maar heel zelden kwaliteitswinst gezocht of nagedacht over hoe in samenwerking met vrijwilligers zo veel mogelijk kwaliteitswinst behaald kan worden.
- 9.24 Vrijwilligers worden lang niet altijd als gelijke gezien. Vaak staan ze zelfs nog een 'treetje' onder stagiaires.
- 9.25 In begin twijfel of het handig is de ouders van het kind zelf erbij te betrekken maar in de praktijk werkt het eigenlijk heel goed uit. Ouders begrijpen nu veel beter de moeilijke beroeps specifieke termen die we gebruiken. Ook herkennen ouders daardoor veel beter de problematiek van hun eigen kind.
- 9.26 Waardering uitspreken richting vrijwilligers; wanneer geen vergoeding wordt verstrekt is het belangrijk om waardering op een andere wijze te tonen. Dat resulteert in blijvende betrokkenheid (in plaats van vrijblijvendheid, wat een valkuil kan zijn wanneer men afhankelijk is van vrijwillige inzet).
- 9.27 Vaak komen dezelfde ouders op de taken af. We zouden graag een manier vinden om ook andere ouders te betrekken

Aanwezigheid beleidsdocument

10.1 Geen beleidsdocument

10.2 Niet aanwezig

- 10.3 nee
- 10.4 Geen idee
- 10.5 nee
- 10.6 Ja,
- 10.7 Waarschijnlijk niet, participant weet er niet van.
- 10.8 Nee naar alle waarschijnlijkheid niet
- 10.9 nee
- 10.10 Er staat een stukje over in de schoolgids maar verder is er geen beleidsdocument
- 10.11 Er is een document maar de is niet bekend bij de participant
- 10.12 nee
- 10.13 nee
- 10.14 nee
- 10.15 nee
- 10.16 Er is een document voor ouderbetrokkenheid maar niet over vrijwillige inzet van ouders.
- 10.17 nee
- 10.18 nee
- 10.19 Nee
- 10.20 Voor de overblijf waren er vrijwilligersovereenkomsten maar verder niet.
- 10.21 Geen beleidsdocument
- 10.22 nee
- 10.23 Nee
- 10.24 nee
- 10.25 nee
- 10.26 Nee, maar dit wordt verenigingsbreed op termijn geformuleerd, zodat consistent beleid wordt gevoerd op de drie basisscholen die tot de vereniging behoren.
- 10.27 Nee maar er staat wel een stukje in het jaarboekje

11.26 Nee

11.27 Nee

Functie participant

A.1 directeur

A.2 Administratief medewerker

A.3 Waarnemend directeur

A.4 locatieleider

A.5 Coördinator overblijf, administratie

A.6 conciërge

A.7 Administratief medewerker, onderwijs assistent

A.8 Intern begeleider

A.9 Administratief medewerker

A.10 teamleider

A.11 TSO coördinator

A.12 Administratief medewerkster

A.13 Onderwijs assistent

A.14 directeur

A.15 groepsleerkracht

A.16 Intern begeleider

A.17 conciërge

A.18 directeur

A.19 leerkracht 1/2 zorg coördinator

A.20 Administratief medewerker, coördinator overblijf, activiteitenbegeleidster

A.21 Directeur

A.22 directeur

A.23 directeur

A.24 docent

A.25 directeur

A.26 Teamleider

A.27 leerkracht

Bijlage 4 Resultaten document zoals ontvangen door participanten 2^e onderzoekronde

Hieronder vindt u een verkorte tekstuele weergave van de resultaten met betrekking tot de huidige gang van zaken rondom vrijwilligers in het onderwijs. Op pagina 3 en 4 van dit document vindt u een korte visuele weergave.

In alle 27 participerende scholen zijn vrijwilligers direct of indirect betrokken bij het onderwijsaanbod. Hoewel er een algemene erkenning is van de mogelijke toegevoegde waarde van vrijwilligers voor de praktische uitvoering van taken binnen de school, worden vrijwilligers in de praktijk met name ingezet om een lastenverlichting bij leerkrachten te bewerkstelligen. Door deze lastenverlichting kunnen vrijwilligers wel indirect bijdragen aan een kwaliteitswinst maar is er geen sprake van directe kwaliteitswinst door de inzet, kennis en kunde van de vrijwilliger. Meer dan de helft van de participanten spreekt de wens uit dit te bereiken maar in de praktijk mist men handvaten om het te faciliteren.

Hoewel alle scholen vrijwilligers inzetten is de organisatie van het vrijwilligerswerk vaak zeer beperkt geregeld. In zeer weinig scholen is er sprake van een beleidsplan waarin de visie op en het doel met vrijwilligerswerk is verwoord. Wellicht mede hierdoor is er in de praktijk vaak geen eenduidige aanpak in de werving en aansturing van vrijwilligers binnen de school. Scholen regelen deze zaken op individuele basis en afhankelijk van de vrijwilliger of de taak. Hierdoor is er vaak niet een duidelijk overzicht wie verantwoordelijk is voor de aansturing van welke vrijwilliger en wat deze aansturing inhoudt. In veel gevallen staan scholen huiverig tegenover het inzetten van externe vrijwilligers en er is veel onzekerheid rondom de aanpak van vrijwilligers. Met name ouders en personeel vanuit participatiebanen zijn als vrijwilliger actief bij scholen. Er worden weinig vrijwilligers van buiten de directe omgeving van de school ingezet op scholen.

Hoewel er in enkele gevallen gekeken wordt naar de mogelijkheden van de vrijwilliger wordt op geen van de scholen rekening gehouden met zijn of haar professionele achtergrond. Deze professionele achtergrond wordt echter wel op enkele scholen zeer incidenteel gebruikt om specifieke vrijwilligers te vragen voor incidentele thematische activiteiten. Hierbij moet gedacht worden aan iemand die zijn of haar uniform komt laten zien in de kleuterklas, of die iets vertelt tijdens een thema/projectweek.

De inzet van vrijwilligers vindt in de meeste gevallen plaats op basis van de wensen van de school. Hierbij wordt in de meeste gevallen geen rekening gehouden met de vaardigheden en kennis van de potentiële vrijwilliger. In driekwart van de scholen is er dan ook geen sprake van een formeel of informeel sollicitatiegesprek met de potentiële vrijwilliger waarin wensen en verwachtingen worden uitgesproken. Hoewel op de meeste scholen de vrijwilliger dus direct ingezet wordt in een taak is er in enkele scholen sprake van een korte training voor de aanvang van het vrijwilligerswerk.

Vragen die leven bij scholen zijn onder andere:

- Hoe kunnen we met een minimale inzet van tijd toch de aansturing van de vrijwilligers goed vormgeven?
- Op welke manier kunnen we de organisatie van vrijwilligers zo vormgeven dat er een kwaliteitswinst plaatsvindt?

- Op welke manier kunnen we het risico op ongeschikte vrijwilligers en problemen met vrijwilligers tot het minimum beperken?

Om tot een antwoord te komen op deze vragen zou ik graag met u in gesprek willen rondom het volgende kernvraag:

Kan er, en zo ja hoe kan er door aandacht te besteden aan de kernthema's naar voren gekomen in dit onderzoek een positieve bijdrage geleverd worden aan een op kwaliteitsgerichte inzet van vrijwilligers in scholen?

Schematische weergave van de onderzoeksvraag:



Resultaten 1^e onderzoeksronde

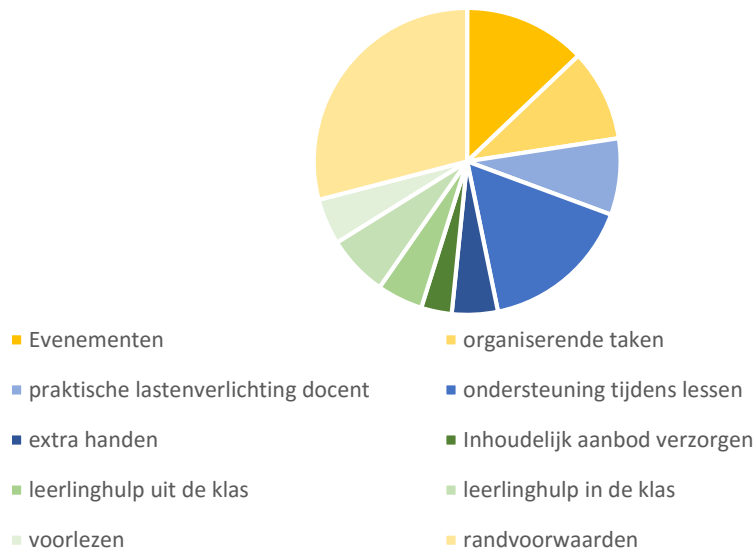
Basis voor werving vrijwilligers



Doelstelling vrijwilligers in de school



Soort taak dat de vrijwilliger uitvoert

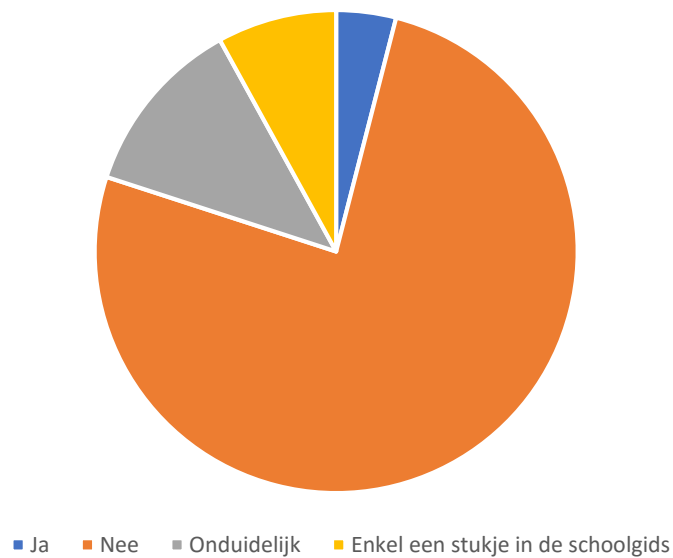


Taken met leerlingfocus

Taken met docentfocus

Algemene en organiserende taken

Aanwezigheid beleidsdocument



Bijlage 6 Achtergrondinformatie participanten eerste onderzoeksrunde

Locatie	Leerlingaantal	Functie participant
Groningen	266	directeur
Groningen	520	administratief medewerker
Groningen	386	waarnemend directeur
Groningen	497	locatieleider
Groningen	364	coördinator overblijf, administratie
Groningen	605	conciërge
Groningen	368	administratief medewerker, onderwijs assistent
Groningen	178	intern begeleider
Groningen	697	administratief medewerker
Groningen	301	teamleider
Groningen	527	tso coördinator
Groningen	254	Administratief medewerkster
Groningen	272	onderwijs assistent
Groningen	400	directeur
Groningen	527	groepsleerkracht
Groningen	351	Intern begeleider
Groningen	395	conciërge
Groningen	55	directeur
Groningen	120	leerkracht zorg coördinator
Groningen	142	administratief medewerker, coördinator overblijf, activiteitenbegeleidster
Groningen	200	Directeur
Groningen	225	directeur
Groningen	106	directeur
Leeuwarden	256	docent
Wijngaarden	52	directeur
Gramsbergen	168	teamleider
Groot-Ammers	174	groepsleerkracht

