



Hoe ervaren vrijwilligers welzijn en geluk door vrijwilligerswerk? Onderzoek naar

psychologische voordelen, geluksfactoren, flow states, en wat vrijwilligerswerk vervuld vs vermoedend maakt. Inclusief gevalideerde welzijnsmetingen.

In de context van sociale ondernemingen en digitale platformen (zoals *VrijwilligersCheck* en *WeAreImpact*) is het cruciaal om niet alleen te sturen op 'vullen van vacatures', maar op het **psychologisch rendement** voor de vrijwilliger.

Hieronder volgt een diepgaande analyse van de psychologische mechanismen achter vrijwilligerswerk, gebaseerd op wetenschappelijke raamwerken zoals de **Self-Determination Theory (SDT)**, het **Job Demands-Resources (JD-R)** model en **Flow** theorie.

Executive Summary: De Psychologische Winst

Vrijwilligerswerk is een unieke 'hybride' activiteit: het is onbetaald, maar wordt psychologisch ervaren als werk. Uit onderzoek van het CBS (2020) blijkt dat **91% van de vrijwilligers zichzelf gelukkig noemt**, tegenover 85% van de niet-vrijwilligers. Dit geluk is geen toeval, maar het resultaat van specifieke psychologische behoeften die vervuld worden: [1] [2]

- 1. Zingeving (Meaning):** Het gevoel ertoe te doen ('mattering').
- 2. Verbinding (Relatedness):** Sociale inbedding als buffer tegen stress.
- 3. Competentie:** Het ervaren van meesterschap zonder de druk van betaald werk.

1. Het Fundament: Self-Determination Theory (SDT)

Voor uw platformen is de **Self-Determination Theory** (Deci & Ryan) de belangrijkste voorspeller van duurzaam vrijwilligersgeluk. Vrijwilligers blijven alleen gemotiveerd als drie basisbehoeften worden vervuld: [3] [4]

Behoefte	Omschrijving in Vrijwilligerscontext	Impact op Platform Design
Autonomie	Het gevoel dat men <i>kiest</i> om te helpen, niet gedwongen wordt. "Chaotisch leiderschap" of te veel regels ondermijnen dit direct.	Bied flexibiliteit in uren en taken. Laat vrijwilligers hun eigen 'rol' vormgeven (job crafting).
Competentie	Het gevoel effectief te zijn en impact te maken. "Ik kan dit en mijn bijdrage werkt."	Feedback loops zijn cruciaal: laat zien wat het resultaat is van hun werk (impact reports).

Behoefte	Omschrijving in Vrijwilligerscontext	Impact op Platform Design
Verbondenheid	Het gevoel ergens bij te horen. Vrijwilligerswerk is vaak een sociaal alternatief voor werk of kerk.	Faciliteert community-building. Een 'maatje' of buddy-systeem verhoogt retentie.

Inzicht: Vrijwilligers die zich *autonom* gemotiveerd voelen (ik wil dit doen) ervaren meer welzijn dan zij die zich *gecontroleerd* gemotiveerd voelen (ik moet dit doen voor mijn CV of uitkeringsinstantie).^[5]

2. De Duale Weg: Vervullend vs. Vermoeiend (JD-R Model)

Waarom bloeien sommige vrijwilligers op en branden anderen op? Het **Job Demands-Resources (JD-R) Model** biedt hier de wetenschappelijke verklaring voor. Het model stelt dat elke vrijwilligersrol bestaat uit *vereisten* (demands) en *hulpbronnen* (resources).^[6] ^[7]

De Uitputtingsroute (Burn-out risk)

Wanneer de **taakeisen** hoger zijn dan de hulpbronnen, ontstaat stress en uiteindelijk uitputting.

- **Risicofactoren:** Emotionele belasting (bijv. werken met eenzame ouderen zonder training), rolconflicten, bureaucratie, en *Work-Home Interference* (vrijwilligerswerk dat inbrekt op privétijd).
- **Signaal:** Vrijwilligers worden cynisch over de organisatie of de doelgroep.

De Bevlogenheidsroute (Engagement)

Wanneer er voldoende **hulpbronnen** zijn, leiden hoge eisen juist tot 'bevlogenheid' (flow/engagement).

- **Hulpbronnen:** Sociale steun van coördinator, duidelijke rolomschrijving, waardering, en autonomie.
- **Resultaat:** "Vigor, Dedication, Absorption" (de kern van bevlogenheid).

Visuele weergave van de balans:

Energie-lekken (Demands)	Energie-bronnen (Resources)
Onduidelijke verwachtingen	Waardering & Feedback
Emotionele zwaarte zonder nazorg	Sociale steun (team/begeleider)
Bureaucratische rompslomp	Autonomie in uitvoering
Conflicten met betaald werk/privé	Training & Ontwikkeling
Gevolg bij disbalans: Burn-out	Gevolg bij balans: Flow & Geluk

3. Flow States in Vrijwilligerswerk

Flow (Csikszentmihalyi) is de staat van ultieme focus en voldoening. Vrijwilligerswerk is hier bij uitstek geschikt voor omdat de extrinsieke druk (geld, carrière) vaak lager is.

Formule voor Flow:

$$\$ \text{ Flow} = \text{Hoge Uitdaging} + \text{Hoge Vaardigheden} \$$$

- **Verveeldheid (Bore-out):** Taak is te simpel voor de vaardigheid van de vrijwilliger (bijv. een accountant die alleen koffie mag schenken).^[8]
- **Angst:** Taak is te moeilijk, begeleiding ontbreekt.
- **Flow:** De vrijwilliger wordt uitgedaagd op zijn/haar niveau en krijgt direct feedback (bijv. een event organiseren, een website bouwen, een moeilijk gesprek voeren dat goed landt).

Toepassing voor VrijwilligersCheck:

Match niet alleen op 'beschikbaarheid', maar op 'challenge level'. Vraag: "Welke vaardigheid wil je inzetten of leren?"

4. Gevalideerde Welzijnsmetingen

Om impact te meten binnen uw platformen (bijvoorbeeld voor WeAreImpact dashboards), kunt u gebruik maken van deze wetenschappelijk gevalideerde schalen:

A. Voor Motivatie & Tevredenheid

1. VFI (Volunteer Functions Inventory):

- *Wat het meet:* De 6 drijfveren (Values, Understanding, Social, Career, Protective, Enhancement).
- *Nut:* Helpt bij perfecte matching. Iemand die scoort op 'Career' wil nieuwe skills leren; iemand op 'Social' wil mensen ontmoeten.^{[9] [10]}

2. VSS (Volunteer Satisfaction Survey):

- *Wat het meet:* Tevredenheid over drie pijlers: drijfveren, management en taken.^[11]

B. Voor Welzijn & Flow

3. UWES (Utrecht Work Engagement Scale):

- *Wat het meet:* Bevlogenheid (Vitaliteit, Toewijding, Absorptie). De gouden standaard voor 'werk'-gerelateerd geluk.^[11]

4. WEMWBS (Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale):

- *Wat het meet:* Algemeen mentaal welbevinden. Kort en krachtig (14 items), zeer geschikt voor impactmeting.^[12]

5. Flow State Scale (FSS):

- *Wat het meet:* De mate van flow tijdens een specifieke activiteit. Handig voor evaluatie van specifieke taken of evenementen.^[13]

Strategisch Advies voor uw Platformen

1. **VrijwilligersCheck:** Integreer de VFI (verkort) in de onboarding. Match niet op 'handjes', maar op 'hoofd en hart'. Als u weet dat iemand 'Social' gemotiveerd is, plaats diegene dan niet in een administratieve rol thuis.
2. **Impact Dashboards:** Gebruik de WEMWBS als voor- en nameting. "Onze vrijwilligers scoren gemiddeld 15% hoger op mentaal welbevinden na 3 maanden inzet." Dit is krachtige data voor subsidieaanvragen en partners.
3. **Preventie:** Bouw een 'early warning system' in voor het JD-R model. Vraag periodiek: "Heb je voldoende steun om je taken uit te voeren?" (Resource check).

Conclusie: Vrijwilligerswerk maakt gelukkig *mits* het goed ontworpen is. Het verschil tussen een burn-out en een 'helper's high' ligt in de balans tussen autonomie, steun en de juiste match tussen vaardigheid en uitdaging.

**

1. <https://rush.nl/maakt-vrijwilligerswerk-gelukkig-nieuwe-cijfers-suggereren-van-wel/>
2. <https://www.vrijwilligerswerk.nl/themas/wetenschap/publicaties+wetenschap/3114306.aspx>
3. https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2023/10/2023_DeClerckHaerensEtAl_Nonprofit_MgtandLdrshp.pdf
4. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/jar/article/download/12360/13099/54092>
5. https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2022/01/InPress_DeClerckEtAl_Volunteer.pdf
6. https://pure.eur.nl/files/180647101/A_New_Look_at_Job_Demands_Resources_and_Volunteers_Intentions_to_Leave.pdf
7. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/476.pdf>
8. <https://www.hrpraktijk.nl/medewerker/duurzame-inzetbaarheid/burned-out-of-toch-bored-out-zo-herken-je-bore-out-bij-je-medewerkers/>
9. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11048745/>
10. <https://www.psicothema.com/pdf/4398.pdf>
11. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9858027/>
12. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18042300/>
13. <https://www.pursuit-of-happiness.org/science-of-happiness/getting-in-the-flow/>
14. <https://www.socialevraagstukken.nl/wp-content/uploads/Thesis-6-8-R.Joosse.pdf>
15. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12628559/>
16. <https://www.vca.nu/vrijwilligerswerk-redt-levens-en-de-cijfers-bewijzen-het/>
17. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.657877/full>
18. <https://theses.ubn.ru.nl/bitstreams/99ecce22-33c5-41d7-b4ce-4e83b5c93c8d/download>
19. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31986905/>
20. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2020/vrijwilligerswerk-en-welzijn?onepage=true>
21. https://www.movisie.nl/artikel/vrijwillig_gezonder
22. <https://researchportal.coachingfederation.org/Document/Pdf/3153.pdf>

23. https://moderndementiezorg.nl/upl/levenseinde_en_zingeving/Een_dag_die_moeite_INT.pdf
24. https://www arbeidsdeskundigen.nl/cms/public/files/2015-09/burn-out-verbanden-tussen-emotionele-u_itputting-arbeidsmarktpositie-en-het-nieuwe-werken.pdf
25. <https://coyotecomunications.com/coyoteblog/2010/12/your-flow-chart-for-volunteers/>
26. https://www.sterlingvolunteers.com/blog/2022/04/5-key-steps-for-highly-effective-volunteer-program_planning/
27. <https://www.flowmagazine.nl/goed-nieuws/meer-nederlanders-doen-vrijwilligerswerk/>
28. <https://vip.sociaalwerkdeschans.nl/nieuws/nieuw-cbs-onderzoek-2024-vrijwilligerswerk-in-nederland/>
29. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/499.pdf>