

Hulp voor en door medewerkers in de regio Venlo

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Fontys Hogeschool Sociale Studies – Lectoraat
Sociale Veerkracht
Fontys Economische Hogeschool Tilburg

Drs. Saskia van Overbeek
Dr. Dana Feringa
2021



Opdrachtgever: Stichting Platform
Vrijwilligers Organisatie Venlo (PVOV)

Inhoudsopgave

Achtergrondinformatie	3-8
Onderzoeksvragen	9-10
Onderzoeksmethode	11-12
Resultaten	13-53
Betrouwbaarheid, representativiteit en validiteit	54-57
Antwoorden / conclusies	58-64
Aanbevelingen	65-70
Literatuurlijst	71
Bijlagen	72-118

Stichting Platform Vrijwilligers Organisatie Venlo (PVOV)

Versterkt en ondersteunt de inwoners op weg naar zoveel mogelijk zelfredzaamheid.

Opgericht door welzijnsorganisaties Humanitas en Groen Licht.

Samenwerking met: Stichting Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen Venlo (MVO), de gemeente Venlo, Ondernemend Venlo, Lectoraat Sociale Veerkracht Fontys Eindhoven, Movisie (kennisinstituut sociale vraagstukken) en de provincie Limburg

Aanleiding opzet PVOV en Stichting Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

- Aanbesteding van de Sociale Basis door de gemeente Venlo (april 2019).
- Onderzoek over schuldenproblematiek tussen 2015 en 2018 door AON, NIBUD en ING.
 - 62% van de Nederlandse bedrijven heeft regelmatig te maken met werknemers met financiële problemen.
 - Dit kan o.a. tot loonbeslag, ziekteverzuim en productiviteitsafname leiden.
 - Achtergrondkenmerken en problemen die een rol spelen bij een verhoogd risico op schuldproblematiek (bijvoorbeeld laaggeletterdheid) zijn ook van toepassing op bevolking regio Venlo.

Ontwerp organisatiemodel P.V.O.V.

Samenwerken vitale gemeenschap, burger, werkgever & overheid

Ondernemers bedrijventerreinen Venlo 1350 bedrijven/
40.000 werknemers excl. binnenstad

FONDS : STICHTING M.V.O.
"Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen" in
samenwerking met de gemeente Venlo

Raad van advies
Hans Vlek
Jan Custers



Figuur 1 Visie / de sociale basis en de trap van oplossingen

Presentatie gemeente Venlo

P.V.O.V.
Professionele coördinator

Academie
Voor
vrijwilligers

Humanitas

Groen licht

Vrijwilligers-
organisatie x

Doel: Ontwikkeling gemeenschapszin

Voorstel PVOV

- Laagdrempelige maatschappelijke ondersteuning van medewerker tot medewerker bij eenvoudige problematiek op verschillende leefgebieden
- Samen op te lossen tijdens werktijd
- PVOV als verbindend platform tussen deelnemende medewerkers
- Mes snijdt aan twee kanten: zowel medewerkers als werkgevers zijn hierbij gebaad










The Mission Model Canvas

Mission/Problem Description:

Designed by:

Date:

Version:

Key Partners  <p>Bedrijven: - DSV Logistics - ACS Cleaning</p>	Key Activities  <p>- Koppelen ondersteuningsvragers met ondersteuners - Acquisitie & Relatiebeheer platform met 1^o/ 2^o lijnszorg en met bedrijven</p>	Value Propositions  <p>Laagdrempelige maatschappelijke ondersteuning via medewerker tot medewerker bij 'eenvoudige' problematiek, op verschillende leefgebieden (financieel, gezondheid, sociaal, juridisch etc), rondom concrete hulpvragen en samen op te lossen tussen 9-17uur.</p>	Buy-in & Support  <p>Dienst & wederdienst: Stel medewerkers beschikbaar om hulp te bieden, en je krijgt hulp terug. Bestuursleden zijn belangrijk voor buy-in werkgevers.</p>	Beneficiaries  <p>Werkgevers: Directieleden van: - DSV Logistics - ACS Cleaning</p> <p>'Ondersteuningsvragers' bij DSV & ASC: - Medewerkers die één of meer problemen zelf ervaren en hulp willen.</p> <p>'Ondersteuners' bij DSV & ASC. - Medewerkers die iemand willen helpen.</p>
Vrijwilligers-organisaties: - Humanitas - Groen Licht NML	Key Resources  <p>Mensen: deelnemers, onderzoekers, coördinator Middelen: subsidies, eigen tijd Digitaal: website/ app/ telnr Fysiek: huisvesting</p>		Deployment  <p>Digitaal platform. Contacten via website/ telefoon of whatsapp.</p>	
Mission Budget/Cost  <p>Mensen: onderzoekers, coördinator (incl overhead zoals huisvesting), bestuursleden (eigen tijd?) - ICT ontwikkeling (website/ app/ whatsapp) - PR/ werving/ acquisitie deelnemers & bedrijven</p>		Mission Achievement/Impact Factors  <p>- Daling ziekteverzuim, stijging welzijn/ geluk - Ontstaan van duurzame maatjes</p> <p>Financieel: abonnementsgelden werkgevers, subsidies</p>		

Opmerkingen bij Mission Model Canvas

- Deze Canvas is ingevuld voor de **pilot**, niet voor de evt. opschaling. Het Canvas verandert continu door voortschrijdend inzicht.
- Dit betreft versie 2.0 en is gebaseerd op veel **aannames**, wensen en de visie van diverse partijen. Deze zijn nog **niet onderzocht** bij de stakeholders, maar dienen als input voor het onderzoek.

Toelichting van een aantal definities Mission Model Canvas:

- Value proposition: de toegevoegde waarde van het platform voor de stakeholders, inclusief onderscheidend vermogen
- Buy-in & support: van wie is de support & buy-in nodig om dit platform succesvol te draaien, en hoe kan die buy-in & support het beste worden verkregen?
- Deployment: via welke kanalen leggen we contact met de doelgroepen & stakeholders?
- Beneficiaries: primaire doelgroepen
- Key Activities: welke activiteiten worden er uitgevoerd om het platform te kunnen draaien?
- Key Resources: welke hulpbronnen zijn er nodig om het platform te kunnen draaien?
- Key Partners: welke partners zijn nodig om de waarde voor de doelgroepen te kunnen bieden?
- Budget: spreekt voor zich.
- Mission achievement/ impact factors: waarde die het platform creëert voor het totaal. Inclusief inkomstenbronnen.

Onderzoeksvragen

Hoofdvraag

Wat zijn de behoeftes, problemen en wensen waarbij het Platform Vrijwilligersorganisatie Venlo de diverse doelgroepen* kan helpen? En hoe kan het platform hiervoor worden ingericht?

Twee onderdelen:

- Behoeftes van primaire stakeholders (werkgevers, 'hulpvragers' en 'hulpgevers' in de regio Venlo)
- Inrichting van platform: hoe ziet het platform er concreet uit?

Breed beeld; niet toegespitst op schuldproblematiek

* Werknemers (hulpvragers en hulpgevers) en werkgevers

Onderzoeksvragen

Deelvragen

1. Welke 'eenvoudige' problematiek speelt een rol bij medewerkers, waarvoor zij graag laagdrempelige hulp willen ontvangen?
2. In welke mate zijn 'hulpvragers' en 'hulpgevers' geneigd zich aan te melden voor het vragen van hulp aan een andere medewerker of vrijwilliger en het aanbieden van hulp aan een andere medewerker?
3. In welke mate zijn de werkgevers geneigd hun personeel beschikbaar te stellen voor het verlenen & krijgen van hulp en mee te doen aan het platform?
4. Zijn er op dit moment al spontane initiatieven van laagdrempelige hulp van medewerkers onderling, waarvoor geen platform wordt gebruikt? Zo ja wat zijn de kenmerken hiervan?
5. Op welke manier komen deelnemers het liefst met elkaar in contact om over hun problematiek te praten?
6. Welke rol kunnen vrijwilligers van de twee betrokken vrijwilligersorganisaties Humanitas en Groen Licht NML spelen bij het platform?
7. Komen de empirische bevindingen overeen met de gegevens van de onderzoeken die aanleiding hebben gegeven tot de opzet van PVOV/Stichting MWO?

Onderzoeksmethode

Empirisch

Twee onderdelen:

1. Vragenlijst
2. Semi-gestructureerd interview

Afname: november, december 2020 en januari 2021

Onderzoeksmethode: steekproef & doelgroepen

Steekproef:

- Vier bedrijven (van de 1350 verbonden aan Ondernemend Venlo) / ± 515 medewerkers
- Werving door PVOV / Ondernemend Venlo

Doelgroepen:

- Medewerkers / ondersteuningsvragers
- Medewerkers / ondersteuners
- Werkgevers

Resultaten per deelvraag

1. Vragenlijst: 71 bruikbare vragenlijsten, waarvan 60 volledig ingevuld en 11 deels ingevuld*
2. Semi-gestructureerd interview: 12 interviews

**Door het beperkte aantal ingevulde vragenlijsten is statistische toetsing niet aan de orde. De resultaten worden aan de hand van de mogelijke beschrijvende statistiek in beeld gebracht.*

Voor details over de achtergrondkenmerken van de respondenten zie bijlage 1

1. Welke 'eenvoudige' problematiek speelt een rol bij medewerkers, waarvoor zij graag laagdrempelige hulp willen ontvangen?

Waarbij hulp nodig gehad / wie om hulp gevraagd

Vragenlijst

Waarbij heeft u in de afgelopen 12 maanden minimaal één keer hulp nodig gehad?

- Wie heeft u hierbij om hulp gevraagd?

Zou hulp buiten directe omgeving zijn gevraagd

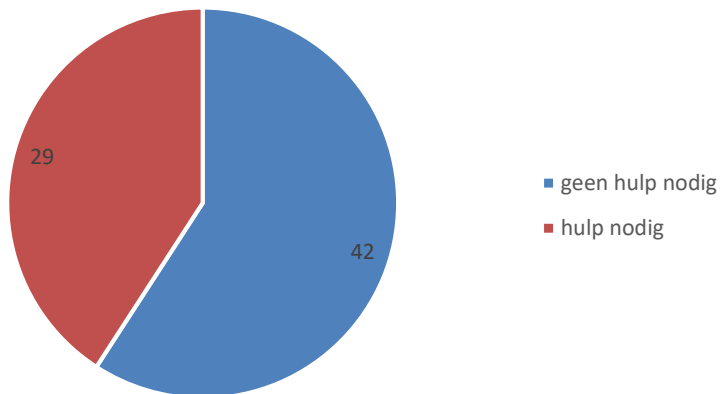
Interview

Stel u zou op het moment dat u hulp nodig had al geweten hebben dat u hulp kon vragen aan een vrijwilliger / medewerker eigen of ander bedrijf / iemand anders, aan wie zou u dan hulp gevraagd hebben?

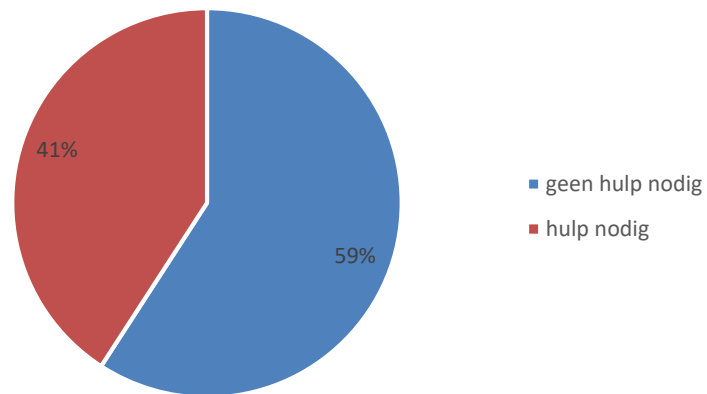
- Kunt u uitleggen waarom? Waarvan is dit afhankelijk?

Vragenlijst: hulp nodig in afgelopen 12 maanden

Aantal pers. hulp nodig afgelopen 12 mnd, N=71



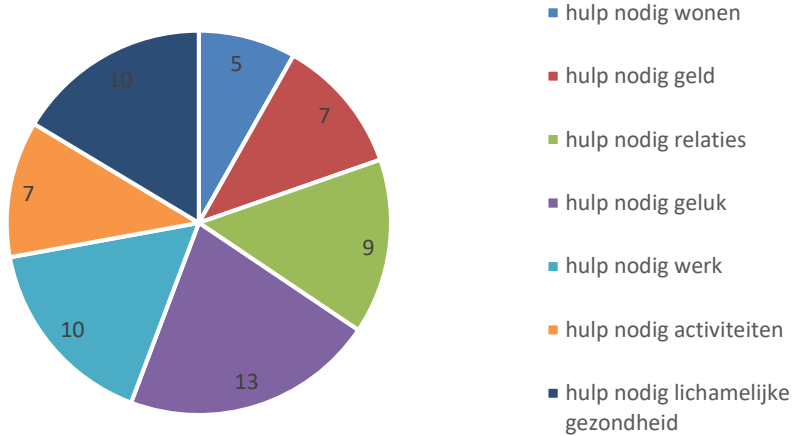
Aantal pers. hulp nodig afgelopen 12 mnd, N=71



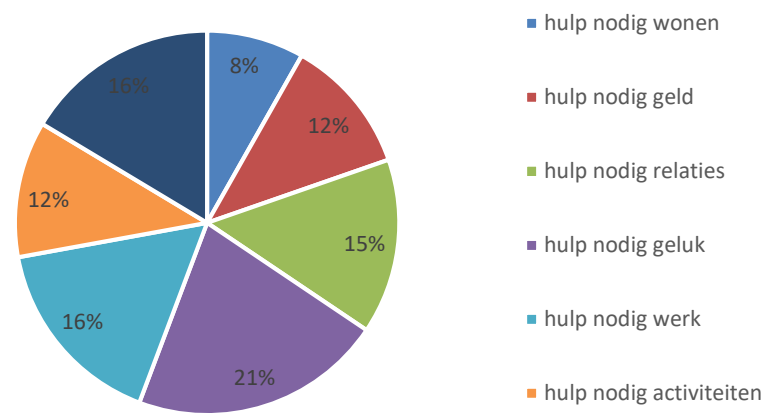
Van 71 personen hadden er 29 (41%) hulp nodig en 42 (59%) hadden geen hulp nodig.

Vragenlijst: waarbij hulp nodig in afgelopen 12 maanden

Hulpvragen afgelopen 12 mnd, totaal = 61



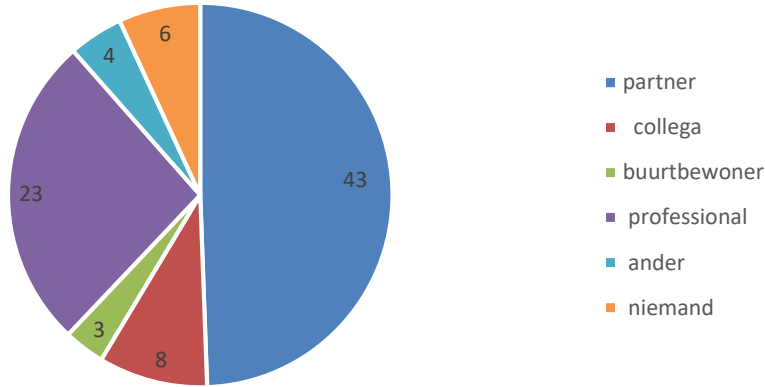
Hulpvragen afgelopen 12 mnd, totaal = 61



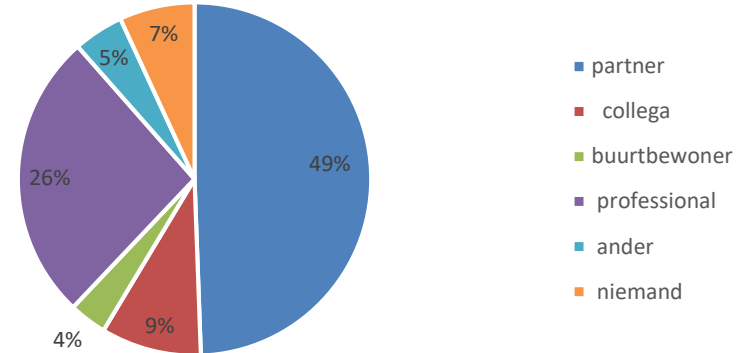
De 29 personen (41%) die hulp nodig hadden, hadden in totaal 61 hulpvragen.

Vragenlijst: aan wie hulp gevraagd in afgelopen 12 maanden

Aan wie hulp gevraagd totaal

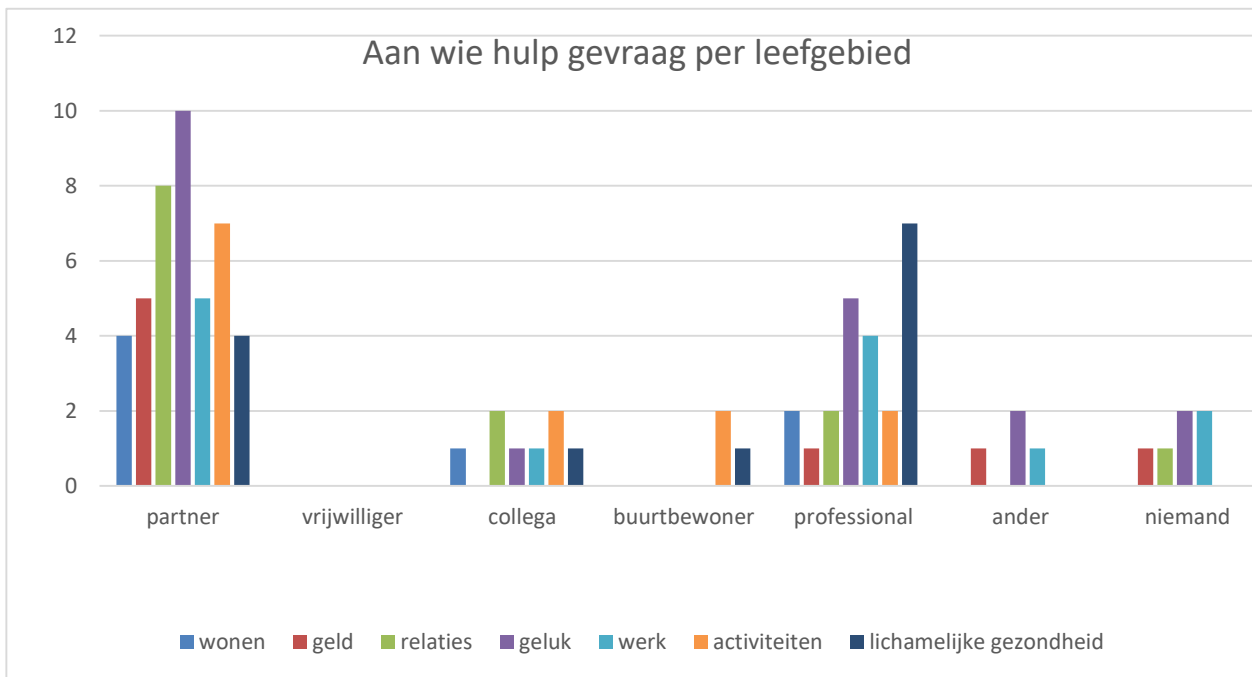


Aan wie hulp gevraagd totaal

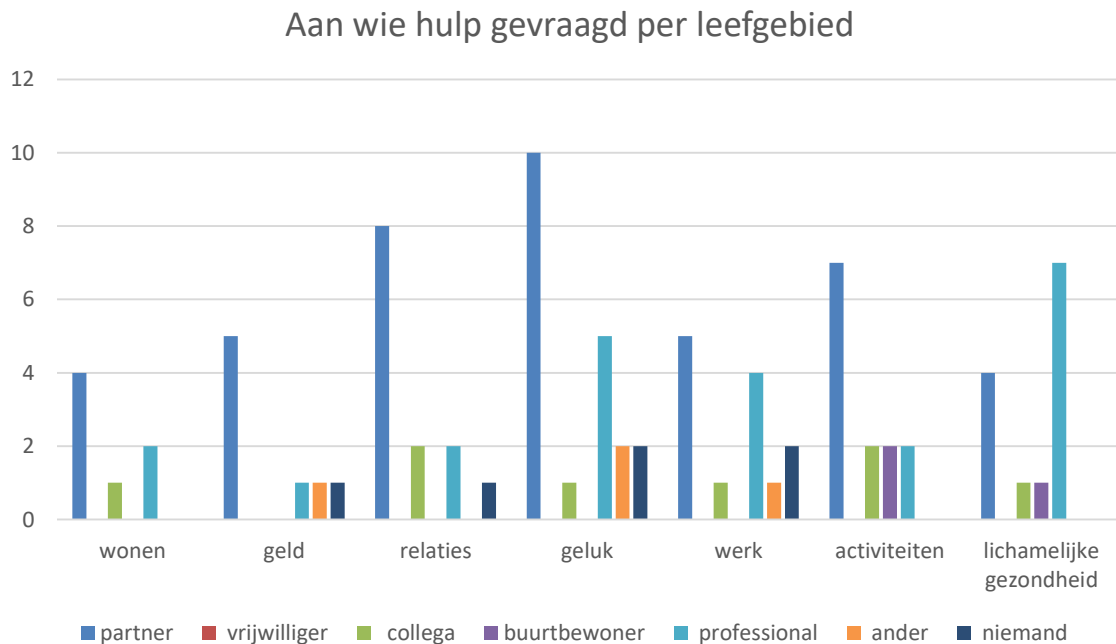


Bij de 61 hulpvragen werd 6 keer aan (nog) niemand hulp gevraagd en bij de overige 55 hulpvragen werd in totaal 81 keer aan iemand hulp gevraagd.

Vragenlijst: wie waarbij hulp gevraagd in afgelopen 12 maanden



Vragenlijst: wie waarbij hulp gevraagd in afgelopen 12 maanden



Interview: hulp nodig in afgelopen 12 maanden → zou hulp buiten directe omgeving zijn gevraagd?

- Bij 7 personen niet van toepassing
- Bij overige 5 personen diffuus beeld

2. In welke mate zijn hulpvragers en hulpgevers geneigd zich aan te melden voor het **vragen** van hulp aan een andere medewerker of vrijwilliger en het aanbieden van hulp aan een andere medewerker?

a) Waarbij hulp vragen buiten directe omgeving

Vragenlijst

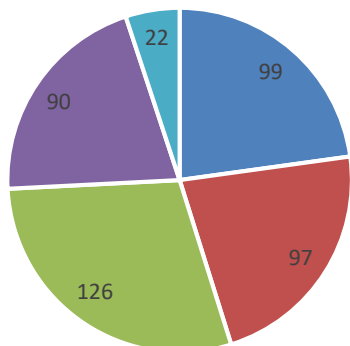
Stel u heeft hulp nodig. Waarbij zou u graag hulp vragen aan iemand die niet uit uw directe omgeving komt?

Interview

Waarvan hangt het af of u hulp wilt vragen?

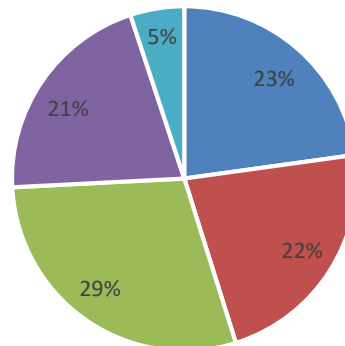
Vragenlijst: waarbij hulp vragen buiten directe omgeving

Hulp vragen buiten directe omgeving totaal,
N=62



- zeker niet
- waarschijnlijk niet
- mogelijk wel
- waarschijnlijk wel
- zeker wel

Hulp vragen buiten directe omgeving totaal, N =
62



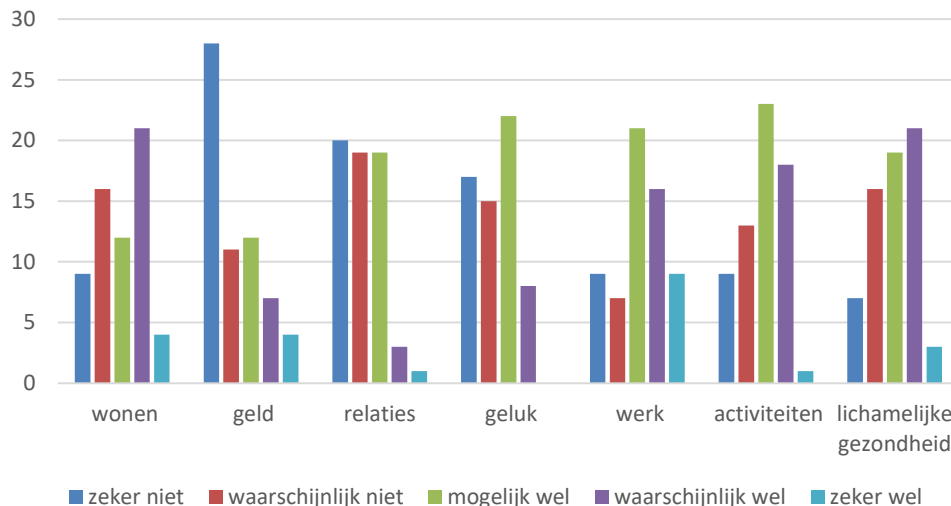
- zeker niet
- waarschijnlijk niet
- mogelijk wel
- waarschijnlijk wel
- zeker wel

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = mogelijk wel,
4 = waarschijnlijk wel, 5 = zeker wel

'Mogelijk wel' is het meest gekozen antwoord. Meer personen kozen voor 'waarschijnlijk niet' of 'zeker niet', dan voor 'waarschijnlijk wel' of 'zeker wel'. Het gemiddelde van 2,63 ligt het dichtst bij het antwoord 'mogelijk wel'.

Vragenlijst: waarbij hulp vragen buiten directe omgeving

Waarbij hulp vragen buiten directe omgeving



Wonen: gemiddelde ligt het dichtst bij 'mogelijk wel'

Geld: gemiddelde ligt het dichtst bij 'waarschijnlijk niet'

Relaties: gemiddelde ligt het dichtst bij 'waarschijnlijk niet'

Geluk: gemiddelde ligt het dichtst bij 'waarschijnlijk niet'

Werk: gemiddelde ligt het dichtst bij 'mogelijk wel'

Activiteiten: gemiddelde ligt het dichtst bij 'mogelijk wel'

Lichamelijke gezondheid: gemiddelde ligt het dichtst bij 'mogelijk wel'

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = mogelijk wel,

4 = waarschijnlijk wel, 5 = zeker wel

	wonen	geld	relaties	geluk	werk	activiteiten	lich gez
Aantal	62	62	62	62	62	64	66
Gemiddeld	2,92	2,16	2,13	2,34	3,15	2,83	2,95

Interview: waarbij hulp vragen buiten directe omgeving

Waarvan afhankelijk

- Meest opvallende: **Beschikbaarheid van andere hulp** speelt de grootste rol → Hoe meer hulp beschikbaar in directe omgeving (4x) of bij professional* (2x), hoe minder geneigd te kiezen voor hulp buiten directe omgeving.
- De overige antwoorden zijn zeer verschillend van aard.

Opmerking: De grote omvang van de vraag (verschillende leefgebieden), naast het feit dat het te onderzoeken platform nog fictief is, liet veel verschillende manieren van interpreteren en benaderen toe.

2. In welke mate zijn hulpvragers en hulpgevers geneigd zich aan te melden voor het **vragen** van hulp van een andere medewerker of vrijwilliger en het aanbieden van hulp aan een andere medewerker?

b) Aan wie hulp vragen buiten directe omgeving?

Vragenlijst

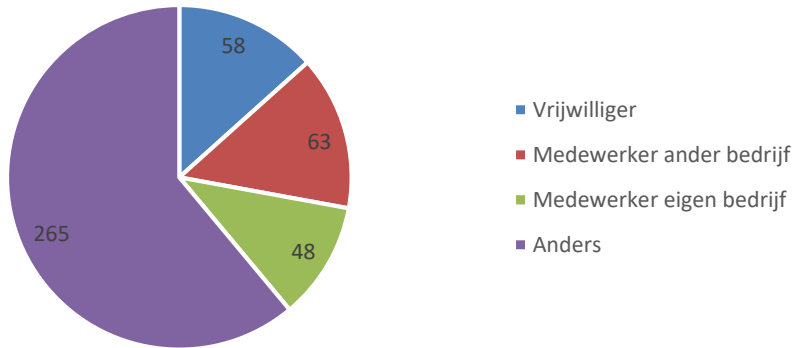
Aan wie zou u de hulp het liefst vragen?

Interview

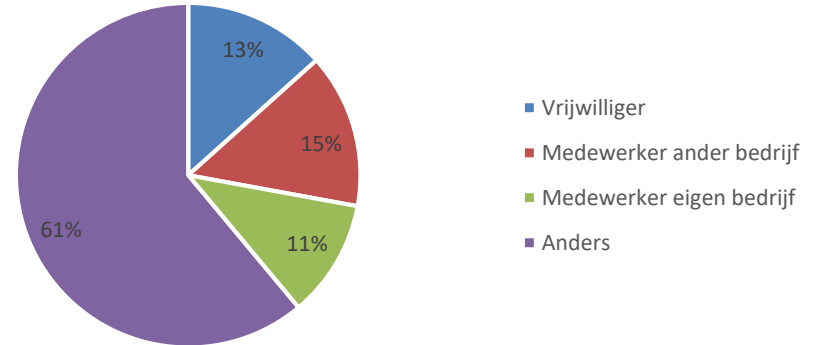
- Waarom wilt u het liefst van deze personen hulp? Waarvan hangt dit af?
- Als die persoon geen hulp kan geven, zou u dan hulp van anderen willen? Zo ja, van wie? Zo nee, waarom niet?

Vragenlijst: aan wie hulp vragen buiten directe omgeving

Aan wie hulp vragen buiten directe omgeving
totaal, N=62



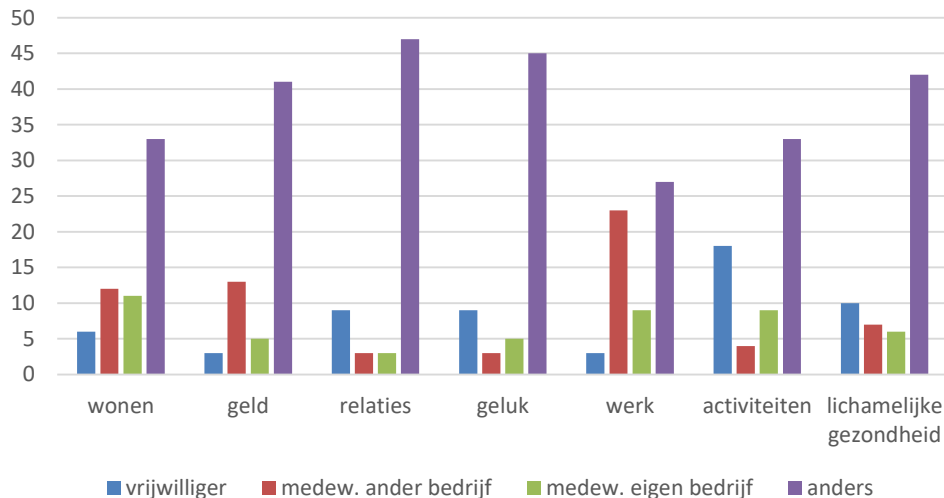
Aan wie hulp vragen buiten directe omgeving
totaal, N=62



'Anders' is duidelijk het meest gekozen antwoord. De verschillen tussen de andere gekozen antwoorden geven geen overduidelijke voorkeur aan.

Vragenlijst: aan wie hulp vragen buiten directe omgeving

Aan wie hulp vragen buiten directe omgeving



Voor alle gebieden geldt dat ‘anders’ de meest gekozen optie is.

Verder laat ieder gebied zeer verschillende voorkeuren zien. De meest opvallende is de keuze voor ‘medewerker ander bedrijf’ bij ‘werk’.

1 = vrijwilliger, 2 = medewerker ander bedrijf, 3 = medewerker eigen bedrijf, 4 = anders

	wonen	geld	relaties	geluk	werk	activiteiten	lich gez
Aantal	62	62	62	62	62	64	65

Interview: aan wie hulp vragen buiten directe omgeving

Waarvan afhankelijk

- Meest opvallende: **Beschikbaarheid van andere hulp** speelt de grootste rol → Hoe meer hulp beschikbaar in directe omgeving (4x) of bij professional (3x), hoe minder geneigd te kiezen voor hulp buiten directe omgeving.
- De overige antwoorden zijn zeer verschillend van aard.
- (Directe) collega's worden relatief vaak genoemd in combinatie met verschillende factoren (10 x), maar geven een diffuus beeld; soms worden ze beschouwd als directe omgeving en soms niet, sommige mensen willen om bepaalde redenen juist wel een (directe) collega om hulp vragen en andere juist weer niet.

Opmerking: De grote omvang van de vraag (verschillende leefgebieden), naast het feit dat het te onderzoeken platform nog fictief is, liet veel verschillende manieren van interpreteren en benaderen toe.

Interview: aan wie hulp vragen buiten directe omgeving

Mogelijke alternatieve hulpgevers

- Meest opvallende: **vrijwilligers en medewerkers van een ander bedrijf zijn inwisselbaar.**
- De overige antwoorden zijn zeer verschillend van aard.

Opmerking: De grote omvang van de vraag (verschillende leefgebieden), naast het feit dat het te onderzoeken platform nog fictief is, liet veel verschillende manieren van interpreteren en benaderen toe.

2. In welke mate zijn hulpvragers en hulpgevers geneigd zich aan te melden voor het **vragen** van hulp van een andere medewerker of vrijwilliger en het aanbieden van hulp aan een andere medewerker?

c) Aanmelden app om hulp te vragen

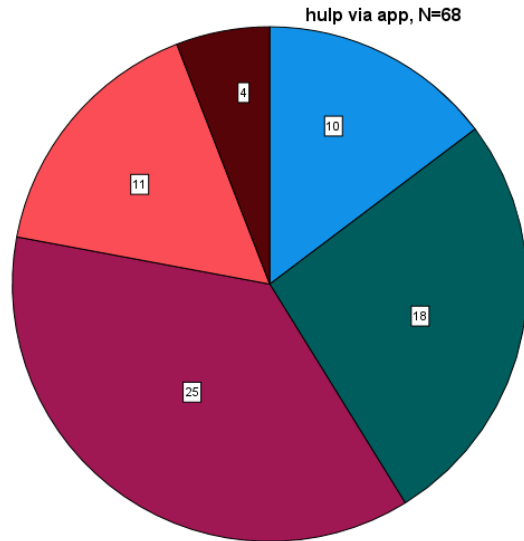
vragenlijst

Stel u heeft toegang tot een app waar medewerkers van bedrijven uit de regio Venlo zich aan kunnen melden om hulp te vragen. Zou u zich aanmelden voor de app?

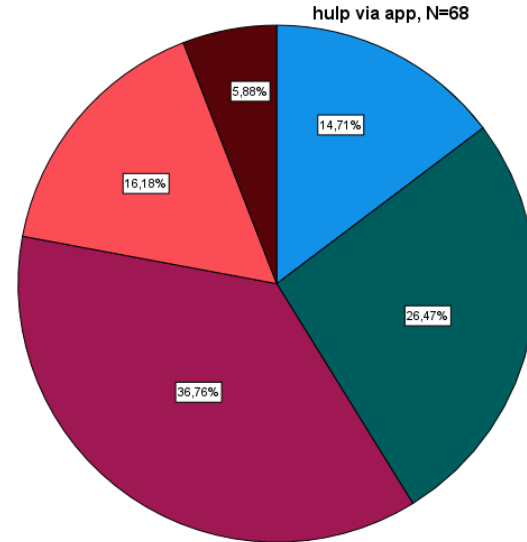
interview

- Kunt u uitleggen waarom?
- Wat is volgens u de beste manier om het vragen van hulp te organiseren? (Via app of andere manier?)

Vragenlijst: Aanmelden voor app om hulp te vragen



Zeker niet
Waarschijnlijk n
Mogelijk wel
Waarschijnlijk w
Zeker wel



Zeker niet
Waarschijnlijk niet
Mogelijk wel
Waarschijnlijk wel
Zeker wel

'Mogelijk wel' is het meest gekozen antwoord. Meer personen kozen voor 'waarschijnlijk niet' of 'zeker niet', dan voor 'waarschijnlijk wel' of 'zeker wel'. Het gemiddelde van 2,72 ligt het dichtst bij het antwoord 'mogelijk wel'.

Interview: Aanmelden voor app om hulp te vragen

Waarom aanmelden app

- Argumenten voor en tegen en voorwaarden voor gebruik zijn zeer verschillend van aard.
- (Mogelijke) voordelen en voorwaarden die het meest genoemd werden, zijn: laagdrempelig, snel, nut moet duidelijk zijn.

Opmerking: aangezien de app nog fictief is, is het lastig voor respondenten een goed beeld te vormen van de werking ervan.

Interview: Aanmelden voor app om hulp te vragen

Beste manier hulp vragen

- De meeste geïnterviewden (8x) vonden de app een geschikte manier om hulp te vragen en konden geen beter alternatief bedenken.
- De overige antwoorden zijn zeer verschillend van aard.

2. In welke mate zijn hulpvragers en hulpgevers geneigd zich aan te melden voor het vragen van hulp van een andere medewerker of vrijwilliger en het **aanbieden** van hulp aan een andere medewerker?

d) Waarbij andere medewerkers helpen

Vragenlijst

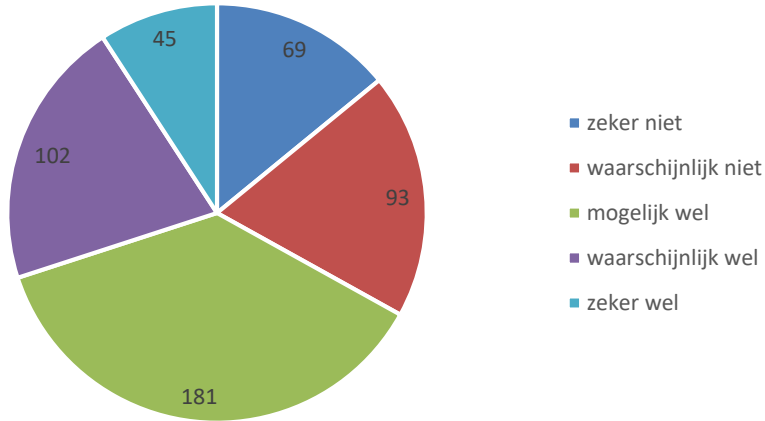
Waarbij zou u andere medewerkers uit de regio Venlo graag helpen als dit zou kunnen?

Interview

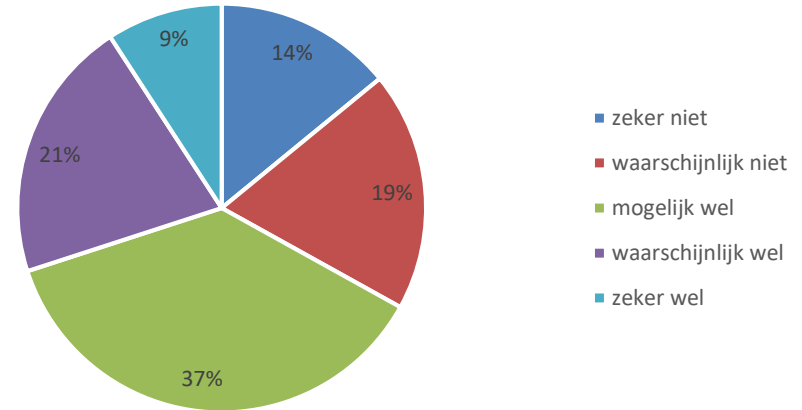
- Waarvan hangt het af of u wilt helpen?
- Hoe ziet u dit voor medewerkers van een ander / uw eigen bedrijf?

Vragenlijst: waarbij andere medewerkers helpen

Hulp geven aan medewerker totaal, N=70



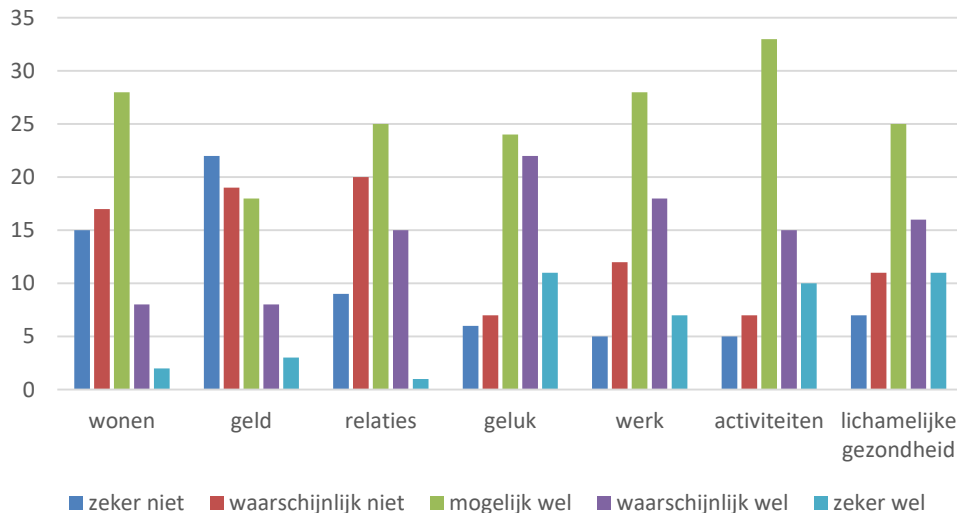
Hulp geven aan medewerker totaal, N=70



‘Mogelijk wel’ is het meest gekozen antwoord. Meer personen kozen voor ‘waarschijnlijk niet’ of ‘zeker niet’, dan voor ‘waarschijnlijk wel’ of ‘zeker wel’. Het gemiddelde van 2,92 ligt het dichtst bij het antwoord ‘mogelijk wel’.

Vragenlijst: waarbij andere medewerkers helpen

Waarbij hulp geven aan medewerker



Wonen: gemiddelde midden tussen ‘waarschijnlijk niet’ en ‘mogelijk wel’

Geld: gemiddelde ligt het dichtst bij ‘waarschijnlijk niet’

Relaties: gemiddelde ligt het dichtst bij ‘mogelijk wel’

Geluk: gemiddelde ligt het dichtst bij ‘mogelijk wel’

Werk: gemiddelde ligt het dichtst bij ‘mogelijk wel’

Activiteiten: gemiddelde ligt het dichtst bij ‘mogelijk wel’

Lichamelijke gezondheid: gemiddelde ligt het dichtst bij ‘mogelijk wel’

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = mogelijk wel, 4 = waarschijnlijk wel, 5 = zeker wel

	wonen	geld	relaties	geluk	werk	activiteiten	lich gez
Aantal	70	70	70	70	70	70	70
Gemiddeld	2,50	2,30	2,70	3,36	3,14	3,26	3,19

Interview: waarbij andere medewerkers helpen

Waarvan afhankelijk

- Meest opvallende: **Verstand van zaken** speelt de grootste rol → Hoe meer verstand van zaken (7x) de hulpgever heeft, hoe meer geneigd hij/zij is om hulp te bieden.
- De overige antwoorden zijn zeer verschillend van aard.

Opmerking: De grote omvang van de vraag (verschillende leefgebieden), naast het feit dat het te onderzoeken platform nog fictief is, liet veel verschillende manieren van interpreteren en benaderen toe.

Interview: waarbij andere medewerkers helpen

Verschil medewerkers eigen/ander bedrijf

- De meeste geïnterviewden (9x) maken geen onderscheid tussen medewerkers van het eigen bedrijf en medewerkers van andere bedrijven.
- Twee personen helpen liever eerst medewerkers van het eigen bedrijf en één persoon helpt liever eerst medewerkers van een ander bedrijf.

2. In welke mate zijn hulpvragers en hulpgevers geneigd zich aan te melden voor het vragen van hulp van een andere medewerker of vrijwilliger en het **aanbieden** van hulp aan een andere medewerker?

e) Aanmelden app om hulp te geven

Interview

- Stel u heeft toegang tot een app waar medewerkers van bedrijven uit de regio Venlo zich aan kunnen melden om hulp te geven. Zou u zich aanmelden voor de app?
- Wat is volgens u de beste manier om het geven van hulp te organiseren? (Via app of andere manier?)

Interview: aanmelden voor app om hulp te geven

Aanmelden app

- De meeste geïnterviewden (10x) zouden zich aanmelden voor de app.

Beste manier hulp geven

- De meeste geïnterviewden (8x) vinden de app een geschikte manier om hulp te bieden en konden geen beter alternatief bedenken.
- De overige antwoorden zijn zeer verschillend van aard.

3. In welke mate zijn de werkgevers geneigd hun personeel beschikbaar te stellen voor het verlenen & krijgen van hulp en mee te doen aan het platform?

Beschikbaar stellen tijd en/of middelen

Interview

Bent u bereid tijd beschikbaar te stellen en/of een financiële bijdrage te leveren om medewerkers in staat te stellen hulp te geven of te krijgen?

Interview: beschikbaar stellen tijd en/of middelen

- Vraag gesteld aan 6 personen met beslissingsbevoegdheid of adviserende rol.
- Alle geïnterviewden staan hier positief tegenover.
- Meest genoemde reden is **win win** (3x).

4. Zijn er op dit moment al spontane initiatieven van laagdrempelige hulp van medewerkers onderling, waarvoor geen platform wordt gebruikt? Zo ja wat zijn de kenmerken hiervan?

Interview

- Heeft u al ooit eerder gehoord van hulp voor en door medewerkers?
- Bestaan er op dit moment in uw bedrijf al vormen van hulp tussen medewerkers onderling (ook buiten werkcontext om)? Zo ja, hoe ziet deze hulp eruit?

Interview: bestaande hulp voor en door medewerkers

- concept bij niemand bekend
- bestaande hulp
 - informele onderlinge hulp (3x)
 - hulp via leidinggevende (2x)
 - 'iets' via HR (1x)

5. Op welke manier komen deelnemers het liefst met elkaar in contact om over hun problematiek te praten?

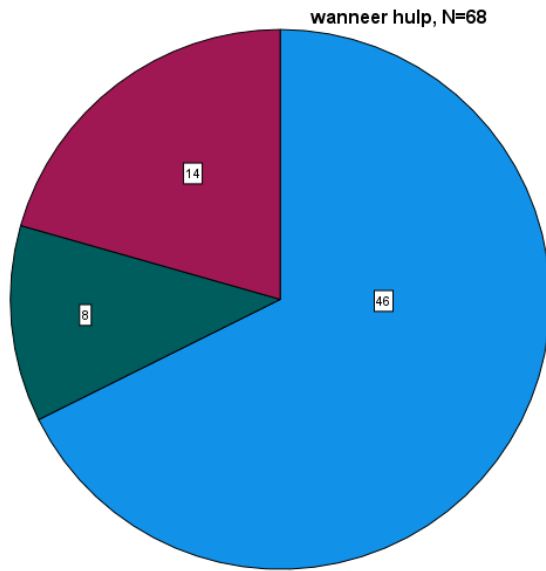
Vragenlijst

- Wanneer zou u het liefst hulp willen krijgen?

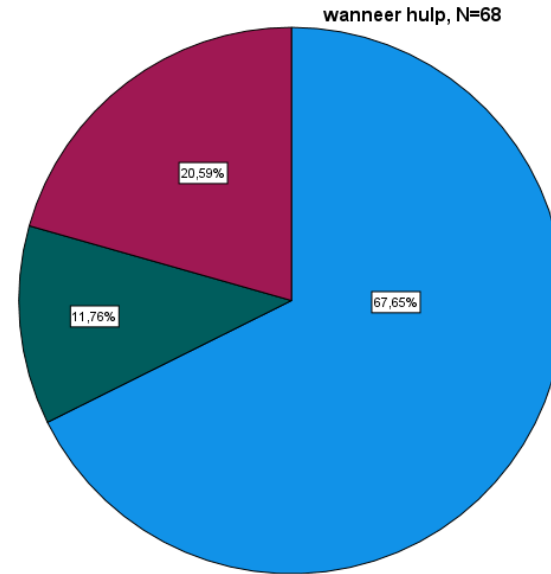
Interview

- Waarom heeft u hiervoor gekozen? Waarvan hangt dit af?
- Zou u in sommige gevallen voor iets anders kiezen?
- Wat is volgens u de beste manier waarop mensen die hulp geven/krijgen met elkaar in contact komen (na aanmelding)?

Vragenlijst: wanneer willen medewerkers hulp krijgen



buiten werktijd
tijdens werktijd
anders



buiten werktijd
tijdens werktijd
anders

Het grootste deel van de medewerkers geeft aan buiten werktijd hulp te willen ontvangen.

Interview: op welke manier contact

wanneer hulp

- De meeste geïnterviewden (9x) willen hulp buiten werktijd.
- De redenen zijn zeer verschillend van aard.
- Uitzonderingen hierop zijn zeer verschillend van aard.

contact na aanmelden app

- De meeste geïnterviewden geven aan (7x) dat dit in de eerste plaats afhankelijk is van de hulpvraag/hulpvrager.

6. Welke rol kunnen vrijwilligers van de 2 betrokken vrijwilligersorganisaties Humanitas en Groen Licht NML spelen bij het platform?

Interview

Zou u graag opgeleid willen worden om hulp te geven, door bijvoorbeeld een cursus te volgen bij een vrijwilligersorganisatie?

- Zouden de antwoorden op de vraag over de mate waarin u anderen wilt helpen er anders uit hebben gezien, als u weet dat scholing mogelijk is?

Interview: bereidheid opleiding

- De meeste geïnterviewden geven aan (10x) dat ze bereid zijn een opleiding te volgen.
- De meeste geïnterviewden geven aan (9x) dat ze daardoor (waarschijnlijk) meer bereid zijn om hulp te geven.

7. Komen de empirische bevindingen overeen met de gegevens van de onderzoeken die aanleiding hebben gegeven tot de opzet van PVOV/Stichting MWO?

Op basis van de onderzoeksresultaten wordt dit beeld niet bevestigd.

Aanvullend

Interview

- Als er een app gebouwd gaat worden, zou u dan mee willen denken over de inhoud hiervan en/of de app willen testen?
- Welk advies zou u het PVOV mee willen geven bij het organiseren van hulp voor en door medewerkers in de regio Venlo?

Interview: hulp bij bouwen app

De meeste geïnterviewden zijn bereid mee te denken over de inhoud van een app (7x) en/of het testen van de app (11x).

Interview: advies aan PVOV

Meest gegeven adviezen:

- Zorg voor laagdrempeligheid (7x)
- Zorg voor zichtbaarheid/naamsbekendheid (4x)
- Luister naar behoeften gebruiker en vermijd dat bouwer/bedenker alles beslist (3x)

Betrouwbaarheid, representativiteit en validiteit

Betrouwbaarheid: Levert het onderzoek bij herhaling dezelfde resultaten op?

Representativiteit: Kunnen we de resultaten generaliseren naar de populatie?

Validiteit: Meet het onderzoek wat gemeten moet worden?

Betrouwbaarheid, representativiteit en validiteit

Kwantitatief onderzoek:

Betrouwbaarheid/begripsvaliditeit schaalvariabelen met 'Cronbach's Alpha':

- Hulp vragen buiten directe omgeving (inclusief aanmelden app) $\alpha = ,763 \rightarrow$ acceptabele betrouwbaarheid
- Hulp geven andere medewerker $\alpha = ,809 \rightarrow$ hoge betrouwbaarheid
- $\alpha > ,70$ duidt op acceptabele betrouwbaarheid en $\alpha > ,80$ duidt op een hoge betrouwbaarheid (Sekaran & Bougie, 2013).
- Bij een voldoende hoge betrouwbaarheid geven de variabelen een voldoende homogeen beeld van hetzelfde begrip en kunnen als één begrip beschouwd worden (Verhoeven, 2018).

Betrouwbaarheid en validiteit

Kwantitatief onderzoek:

Representativiteit:

- Om betrouwbare uitspraken te doen over de populatie (= alle medewerkers regio Venlo) moet steekproef voldoende groot zijn. (Verhoeven, 2018).
- 1350 bedrijven in regio Venlo met x aantal medewerkers → totale populatie is onbekend → steekproef van 4 bedrijven.
- We kunnen niet stellen dat onze steekproef een goede afspiegeling van de populatie is → We kunnen uitspraken niet automatisch generaliseren naar de populatie.

Betrouwbaarheid en validiteit

Kwalitatief onderzoek:

Betrouwbaarheid geoptimaliseerd door:

- Navolgbaarheid en daarmee herhaalbaarheid
- Semi-gestructureerde interviews
- Peer review
- Doorvragen
- Gestructureerde analyse

Externe validiteit/representativiteit geoptimaliseerd door:

- Saturatie bij een deel van de vragen (eenduidig beeld)
- Intersubjectiviteit door peer review (vooral van belang bij vragen die diffuus beeld opleveren)

Antwoorden / conclusies

1. **Welke 'eenvoudige' problematiek speelt een rol bij medewerkers, waarvoor zij graag laagdrempelige hulp willen ontvangen?**
 - Respondenten gaven aan in de laatste 12 maanden op alle verschillende leefgebieden hulpvragen te hebben, waarbij in sommige gevallen, en om verschillende redenen, hulp gewenst was geweest van iemand buiten de directe omgeving.
 - Hulp werd hierbij meestal aan de partner gevraagd, gevolgd door professional en **in geen enkel geval aan een vrijwilliger** → deze 'tussenstap' wordt overgeslagen.
 - Feit dat de meeste respondenten geen hulpvraag hadden betekent niet dat er absoluut gezien in de regio Venlo niet veel mensen zijn die wel hulp nodig hebben.

Antwoorden / conclusies

2. In welke mate zijn medewerkers geneigd zich aan te melden voor het vragen van hulp van een andere medewerker of vrijwilliger en het aanbieden van hulp aan een andere medewerker?
 - Respondenten geven gemiddeld met een magere 'mogelijk wel' aan in beperkte mate geneigd te zijn hulp te vragen of te bieden en zich aan te melden voor de app om hulp te vragen → **De deur staat open, maar we stappen (nog) niet naar binnen.**
 - Gemiddeld zijn respondenten iets meer geneigd hulp te bieden dan te vragen, maar het verschil is niet groot.
 - Als respondent neigden de geïnterviewden in het algemeen iets meer naar het vragen en geven van hulp dan de respondenten van de vragenlijsten in totaal. Dit verschil was het grootst bij de neiging tot aanmelden voor de app om hulp te vragen (0,53 meer). → De antwoorden van de geïnterviewden zijn daarom mogelijk iets positiever dan die van de andere respondenten zouden zijn bij een interview.
 - De meeste geïnterviewden gaven aan zich aan te willen melden voor de app om hulp te geven, terwijl ze als respondent slechts in beperkte mate geneigd waren om hulp te geven. → Mogelijk zijn mensen tijdens een interview positiever doordat ze geïnterviewd worden of waren ze werkelijk positiever doordat ze een duidelijker plaatje voor ogen hadden.

Antwoorden / conclusies

2. **In welke mate zijn medewerkers geneigd zich aan te melden voor het vragen van hulp van een andere medewerker of vrijwilliger en het aanbieden van hulp aan een andere medewerker?**
 - Uit interviews blijkt dat **beschikbaarheid van andere hulp** de grootste rol speelt bij het vragen van hulp → Hoe meer hulp beschikbaar in directe omgeving (4x) of bij professional (2x), hoe minder geneigd te kiezen voor hulp van een medewerker of vrijwilliger. → de 'tussencategorie' wordt overgeslagen.
 - Uit interviews blijkt dat **verstand van zaken** de grootste rol speelt bij het geven van hulp → Hoe meer verstand van zaken, hoe meer geneigd hulp te geven.
 - Respondenten geven geen duidelijke voorkeur aan tussen 'medewerkers eigen bedrijf', 'medewerkers ander bedrijf' en 'vrijwilliger' bij het vragen van hulp, maar de interviews geven aan dat de (directe) collega's om verschillende redenen wel een belangrijke rol lijken te spelen. Bij het geven van hulp lijkt het niet uit te maken of het om een medewerker van het eigen of van een ander bedrijf gaat.
 - Respondenten kiezen bij het leefgebied 'werk' opvallend vaak voor hulp door 'medewerker ander bedrijf' → Mogelijk (het onderzoek laat dit niet zien) heeft dit te maken met de rol van de (directe) collega en de relatie van de hulpvraag tot de werksituatie.

Antwoorden / conclusies

2. **In welke mate zijn medewerkers geneigd zich aan te melden voor het vragen van hulp van een andere medewerker of vrijwilliger en het aanbieden van hulp aan een andere medewerker?**
 - Respondenten gaven aan in de afgelopen 12 maanden geen enkele keer een vrijwilliger om hulp te vragen, maar bij de fictieve hulpvraag wordt de vrijwilliger wel als optie gekozen → mogelijk doordat de optie onder de aandacht kwam.
 - Geïnterviewden gaven aan dat voor de hulpvrager medewerkers van een ander bedrijf (in de rol van vrijwilliger) en vrijwilligers inwisselbaar zijn → degenen die dit opmerkten leken dit pas gaandeweg het interview te 'ontdekken' en gingen hierbij uit van het bestaan van de app → de medewerker ander bedrijf handelt als vrijwilliger.
 - De meeste geïnterviewden vinden app geschikt middel voor vragen en bieden van hulp en weten geen beter alternatief → als hulp buiten de directe omgeving gewenst is, lijkt de app een goed middel om hierbij te gebruiken.

Antwoorden / conclusies

3. In welke mate zijn de werkgevers geneigd hun personeel beschikbaar te stellen voor het verlenen en krijgen van hulp en mee te doen aan het platform?

Alle geïnterviewden op dit punt staan hier positief tegenover; opvallend omdat ze als respondent allemaal hadden aangegeven hulp 'buiten werktijd' hulp te willen ontvangen en in het interview hadden uitgelegd waarom. → Mogelijk was het perspectief anders, vanuit andere rol, maar mogelijk werd ook tijdens het interview het totaalplaatje pas duidelijk. Het zit niet in onze cultuur eraan te denken dat privé-problemen ook op het werk thuishoren, maar als je bedenkt dat het mes aan twee kanten snijdt, lijkt het misschien opeens wel logisch.

5. Op welke manier komen deelnemers het liefst met elkaar in contact om over hun problematiek te praten?

In het algemeen geven respondenten aan buiten werktijd hulp te willen ontvangen en geven in het interview aan de manier van contact af te willen laten hangen van de hulpvraag/hulpvrager.

Antwoorden / conclusies

4. **Zijn er op dit moment al spontane initiatieven van laagdrempelige hulp van medewerkers onderling, waarvoor geen platform wordt gebruikt? Zo ja wat zijn de kenmerken hiervan?**

Medewerkers zijn niet bekend met het concept 'hulp voor en door medewerkers', maar sommige medewerkers geven aan dat informele hulp op het werk wel bestaat. Het invoeren van georganiseerde 'hulp voor en door medewerkers' zou echt een verandering zijn t.o.v. de bestaande situatie.

6. **Welke rol kunnen vrijwilligers van de twee betrokken vrijwilligersorganisaties Humanitas en Groen Licht NML spelen bij het platform?**

De meeste geïnterviewden geven aan bereid te zijn een opleiding te volgen om als vrijwilliger hulp te geven en verwachten dat dit de bereidheid om hulp te geven positief beïnvloedt. → Dit sluit aan bij de rol die 'verstand van zaken' speelt bij geïnterviewde hulpgevers. Mogelijk krijg je dan wel een aanbod wat groter is dan de vraag. In hoeverre dit ongewenst is zal ook afhangen van de mate waarin de gebieden waarop hulp gevraagd wordt, aansluiten bij de mate waarin op die gebieden hulp geboden wordt.

Antwoorden / conclusies

7. **Komen de empirische bevindingen overeen met de gegevens van de onderzoeken die aanleiding hebben gegeven tot de opzet van PVOV/Stichting MWO?**

Op basis van de onderzoeksresultaten kan dit beeld niet worden bevestigd. → Net als op de andere leefgebieden, speelden in de laatste 12 maanden ook hulpvragen op het leefgebied 'geld'. Dit speelde bij zeven respondenten; te weinig om harde uitspraken over te kunnen doen. Bij de vragen naar de mate waarin respondenten bereid zijn hulp te vragen of te geven op het gebied van geld, scoorde 'geld' aan de lage kant en kwam in beide gevallen uit op 'waarschijnlijk niet'. De toelichtingen die hierop gegeven werden bij de interviews lieten geen eenduidig beeld zien.

Discussie

- Op basis van de resultaten kan enerzijds niet worden aanbevolen om van start te gaan, anderzijds kan niet worden ontraden om van start te gaan → **De deur staat open, maar we stappen (nog) niet naar binnen.**
- Het onderzoek roept de vraag op welke rol cultuur speelt bij de neiging tot het oplossen van privé-problemen op het werk. In het licht van de volgende ontwikkelingen lijken de kansen gunstig voor een cultuur richting meer ruimte voor het oplossen van privé-problemen op het werk. Dit kan meegenomen worden in de overwegingen.
 - Maatschappelijk verantwoord ondernemen, met evenwicht tussen ‘people’, ‘planet’ en ‘profit’ wint wereldwijd terrein. Het ondertekenen van alle VN-lidstaten van de Sustainable Development Goals is hier een uiting van.
 - Het verenigen van vrijwillige (slag)kracht binnen het PVOV komt tegemoet aan de transformatie die vanaf 2015 wordt beoogd, waarbij de nadruk ligt op meer zelfredzaamheden en samenredzaamheid van burgers. Tevens sluit het aan bij de bevindingen van het Sociaal Cultureel Planbureau die in haar rapportage ‘Sociaal domein op koers’ (2020) onder andere stelt dat de zelfredzaamheid van burgers niet in die mate aanwezig is als tot dan toe werd verondersteld.

Aanbevelingen

- Als het platform van start gaat, lijkt de app vooralsnog het beste middel om hierbij te gebruiken.
- Organiseer de hulp als volgt:
 - buiten werktijd (dat is de wens), maar bouw de optie in om het binnen werktijd te organiseren (toekomstgericht)
 - Zorg voor voldoende keuzevrijheid voor de hulpvrager: qua hulpgever (vrijwilliger/medewerker ander bedrijf of medewerker eigen bedrijf), qua manier van contact, qua moment
 - Zorg voor laagdrempeligheid

Aanbevelingen

Rol medewerkers

- Centrale rol bij het inrichten van het platform
- Als een app gebouwd wordt:
 - App mee inrichten en testen (leidend binnen de mogelijkheden)
 - Naamsbekendheid vergroten (mond op mond)

Rol werkgevers

- Naamsbekendheid vergroten
- Draagvlak creëren

Platform

- Naamsbekendheid vergroten
- Opleidingen aanbieden die vraag en aanbod optimaal op elkaar afstemmen; qua soort en hoeveelheid

Aanbevelingen

Het verdient aanbeveling om na te denken over een onderzoek (en/of platform) voor alle burgers van de regio en niet alleen de medewerkers. Waarom?

- Medewerkers gaven bijna allemaal aan hulp buiten werktijd te willen ontvangen.
- Mogelijk bevind je je als burger meer op neutraal terrein dan op het werk. → Mogelijk verlaagt dit de drempel om deel te nemen aan onderzoek en om hulp te vragen of geven.
- Mogelijk wordt het nut en doel beter begrepen vanuit de rol van burger, vooral omdat het in de werksfeer geen 'normale gang van zaken' is, het zit (nog) niet in onze cultuur.
- Als je het onderzoek bij burgers uitvoert, neem je automatisch ook burgers mee die werken. → Het nut voor het bedrijfsleven (het mes snijdt aan twee kanten) gooi je hiermee niet overboord. Het bedrijfsleven kun je er ook nog steeds intensief bij betrekken, net als bij het onderzochte initiatief. De benadering is meer over de hele breedte van de samenleving.
- Als je het onderzoek bij burgers uitvoert, betrek je ook niet-werkenden meer bij de maatschappij en wie weet vertaalt het zich in gunstige uitkomsten voor deze groep op het gebied van zowel welzijn als werk.
- Deze manier van benaderen is wellicht iets minder innovatief, maar leidt mogelijk tot een nog groter bereik.

Aanbevelingen voor eventueel vervolgonderzoek

Om te kunnen generaliseren naar de populatie en om oorzakelijke verbanden te kunnen leggen kan uitgebreider onderzoek, met meer respondenten, gedaan worden. Daarbij is van belang:

- Direct benaderen van bedrijven om meer respons te krijgen.
- Als je een schatting kan maken van de absolute aantallen medewerkers in de regio die positief staan tegenover het vragen en bieden van hulp van en aan andere medewerkers (en vrijwilligers) weet je pas of het platform levensvatbaar is. Ook al zou de uitkomst uit een grootschalig onderzoek niet positiever zijn, dan wil dat niet per sé zeggen dat het platform niet levensvatbaar is. Je zou, eventueel samen met gemeente en bedrijfsleven, moeten afspreken vanaf welk moment het zin heeft om van start te gaan. Bij welke aantallen of percentages?

Aanbevelingen voor eventueel vervolgonderzoek

Vragen die uit dit onderzoek naar boven komen:

- In hoeverre speelt de 'onbekendheid' van het concept een rol bij het beantwoorden van de vragen? M.a.w. als de respondenten zouden weten dat dit concept 'normale gang van zaken' zou zijn en door werkgevers ondersteund zou worden, zouden ze dan andere antwoorden hebben gegeven?
- In hoeverre worden keuzes bepaald doordat bepaalde vormen van hulp onder de aandacht worden gebracht? (De vrijwilliger werd geen enkele keer gekozen om hulp aan te vragen in de laatste 12 maanden, maar als hij genoemd wordt in een fictief voorbeeld wel.)
- Wat is precies de rol van de (directe) collega?
 - Wanneer wordt deze tot de directe omgeving gerekend en wanneer niet?
 - Wanneer is het wel en wanneer niet gewenst hulp te vragen aan een (directe) collega?

Literatuurlijst

Verhoeven, N. (2018). *Wat is onderzoek?* Amsterdam: Boom Uitgevers

Sekaran, U. & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*.
Chichester: John Wiley & Sons Ltd.

Sociaal Cultureel Planbureau (2020). *Sociaal domein op koers?* Gevonden 10 maart 2021 via

<https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/11/16/sociaal-domein-op-koers>

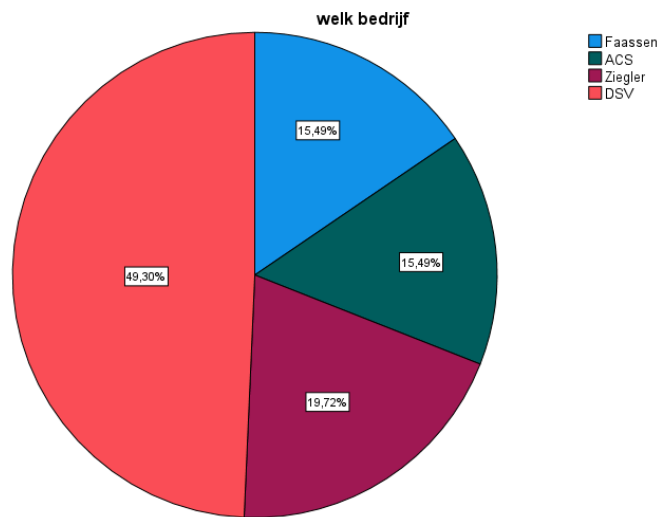
Bijlagen

Bijlage 1 Achtergrondkenmerken respondenten	74-80
Bijlage 2 Vragenlijst: wie waarbij hulp gevraagd in afgelopen 12 maanden	81-82
Bijlage 3 Interview: hulp nodig in afgelopen 12 maanden → zou hulp buiten directe omgeving zijn gevraagd?	83
Bijlage 4 Vragenlijst: hulp vragen buiten directe omgeving	84-90
Bijlage 5 Interview: hulp vragen buiten directe omgeving, factoren van invloed	91
Bijlage 6 Vragenlijst: aan wie hulp vragen buiten directe omgeving	92-98
Bijlage 7 Interview: aan wie hulp vragen buiten directe omgeving	99
Bijlage 8 Interview: aan wie hulp vragen buiten directe omgeving, alternatieven	100
Bijlage 9 Interview: aanmelden voor app om hulp te vragen	101-102

Bijlagen

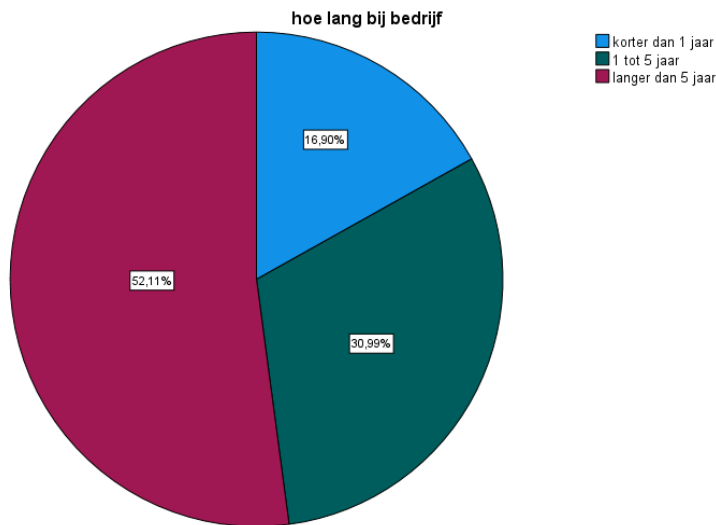
Bijlage 10 Vragenlijst: waarbij andere medewerkers helpen	103-109
Bijlage 11 Interview: waarbij andere medewerkers helpen	110
Bijlage 12 Interview: aanmelden voor app om hulp te geven	111
Bijlage 13 Interview: beschikbaar stellen tijd en/of middelen	112
Bijlage 14 Interview: op welke manier contact	113-114
Bijlage 15 Interview: bereidheid opleiding	115
Bijlage 16 Interview: advies PVOV	116
Bijlage 17 Betrouwbaarheid en validiteit	117-118

Bijlage 1 Vragenlijst: achtergrondkenmerken respondenten, *welk bedrijf*



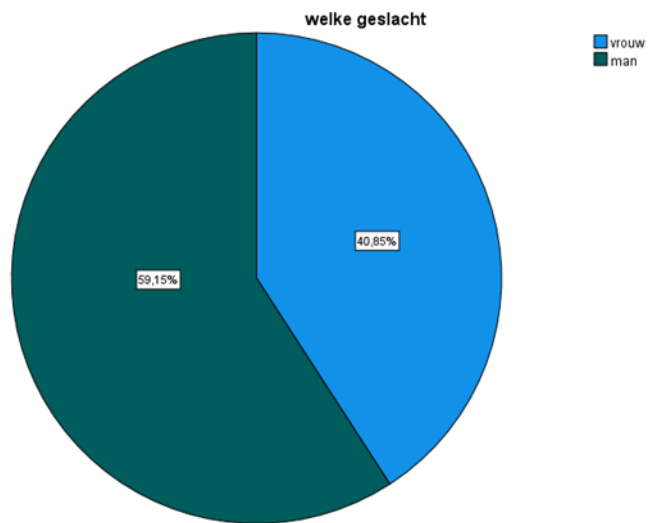
		welk bedrijf			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Faassen	11	15,5	15,5	15,5
	ACS	11	15,5	15,5	31,0
	Ziegler	14	19,7	19,7	50,7
	DSV	35	49,3	49,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Bijlage 1 Vragenlijst: achtergrondkenmerken respondenten, *hoe lang bij bedrijf*



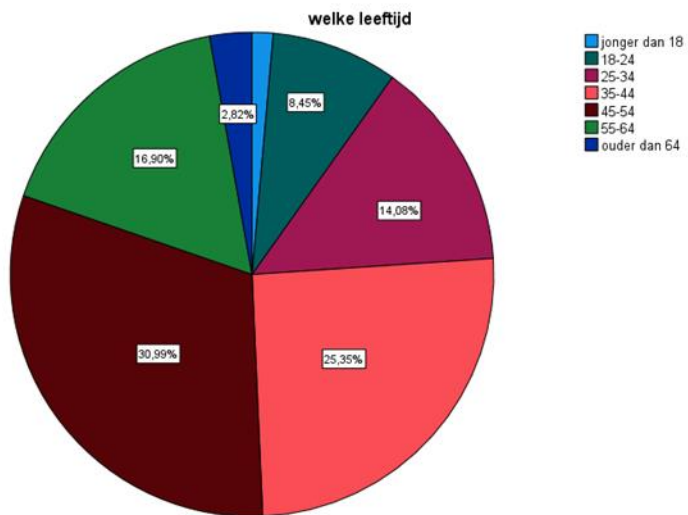
hoe lang bij bedrijf					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	korter dan 1 jaar	12	16,9	16,9	16,9
	1 tot 5 jaar	22	31,0	31,0	47,9
	langer dan 5 jaar	37	52,1	52,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Bijlage 1 Vragenlijst: achtergrondkenmerken respondenten, *geslacht*



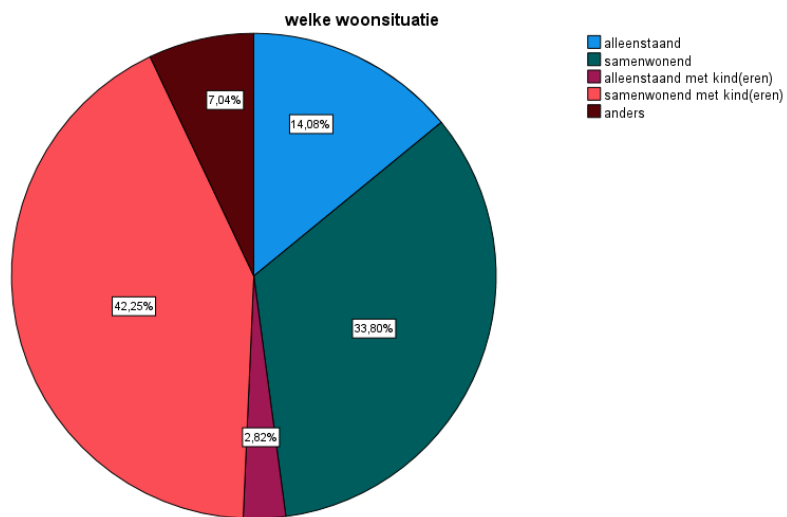
welke geslacht					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	vrouw	29	40,8	40,8	40,8
	man	42	59,2	59,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Bijlage 1 Vragenlijst: achtergrondkenmerken respondenten, *leeftijd*



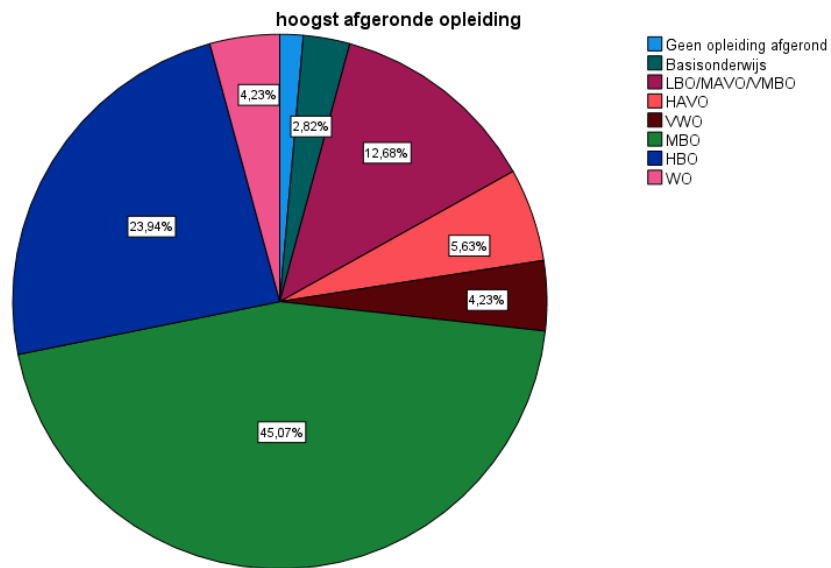
welke leeftijd					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	jonger dan 18	1	1,4	1,4	1,4
	18-24	6	8,5	8,5	9,9
	25-34	10	14,1	14,1	23,9
	35-44	18	25,4	25,4	49,3
	45-54	22	31,0	31,0	80,3
	55-64	12	16,9	16,9	97,2
	ouder dan 64	2	2,8	2,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Bijlage 1 Vragenlijst: achtergrondkenmerken respondenten, woonsituatie



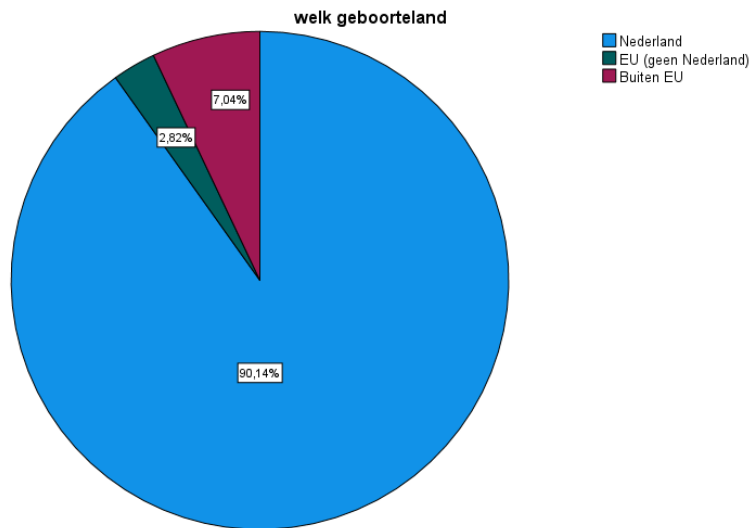
welke woonsituatie					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulatieve Percent
Valid	alleenstaand	10	14,1	14,1	14,1
	samenwonend	24	33,8	33,8	47,9
	alleenstaand met kind(eren)	2	2,8	2,8	50,7
	samenwonend met kind(eren)	30	42,3	42,3	93,0
	anders	5	7,0	7,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Bijlage 1 Vragenlijst: achtergrondkenmerken respondenten, *opleiding*



hoogst afgeronde opleiding					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Geen opleiding afgerond	1	1,4	1,4	1,4
	Basisonderwijs	2	2,8	2,8	4,2
	LBO/MAVO/MMBO	9	12,7	12,7	16,9
	HAVO	4	5,6	5,6	22,5
	VWO	3	4,2	4,2	26,8
	MBO	32	45,1	45,1	71,8
	HBO	17	23,9	23,9	95,8
	WO	3	4,2	4,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

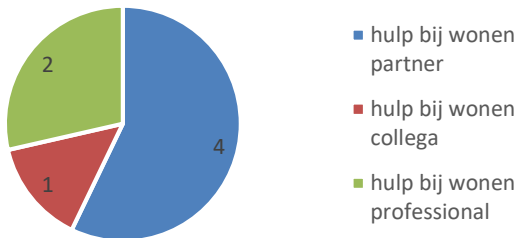
Bijlage 1 Vragenlijst: achtergrondkenmerken respondenten, *geboorteland*



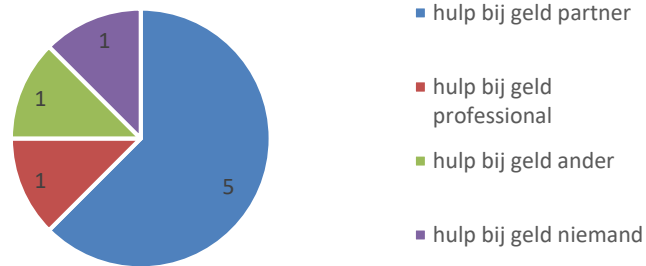
		welk geboorteland			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nederland	64	90,1	90,1	90,1
	EU (geen Nederland)	2	2,8	2,8	93,0
	Buiten EU	5	7,0	7,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Bijlage 2 Vragenlijst: wie waarbij hulp gevraagd in afgelopen 12 maanden

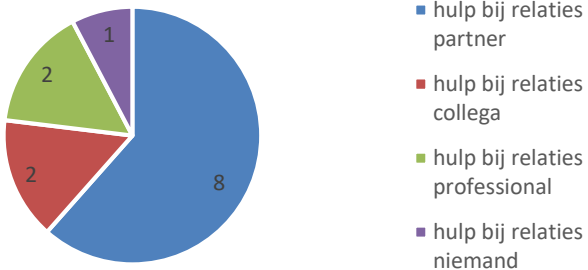
Aan wie hulp gevraagd bij wonen



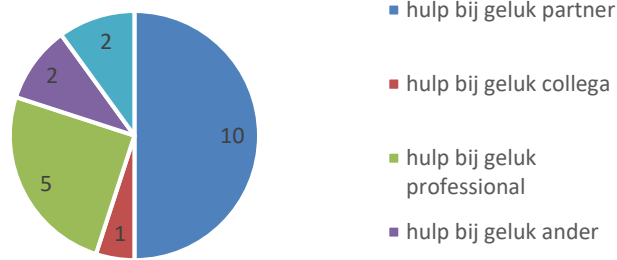
Aan wie hulp gevraagd bij geld



Aan wie hulp gevraagd bij relaties

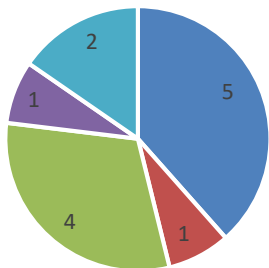


Aan wie hulp gevraagd bij geluk



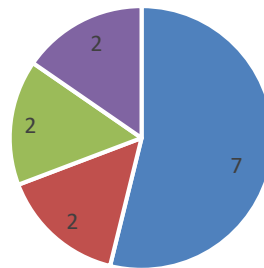
Bijlage 2 Vragenlijst: wie waarbij hulp gevraagd in afgelopen 12 maanden

Aan wie hulp gevraagd bij werk



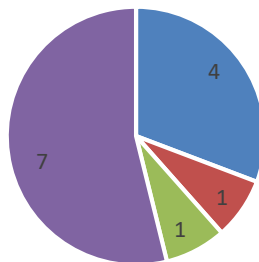
- hulp bij werk partner
- hulp bij werk collega
- hulp bij werk professional
- hulp bij werk ander
- hulp bij werk niemand

Aan wie hulp gevraagd bij activiteiten



- hulp bij activiteiten partner
- hulp bij activiteiten collega
- hulp bij activiteiten buurtbewoner
- hulp bij activiteiten professional

Aan wie hulp gevraagd bij lichamelijke gezondheid

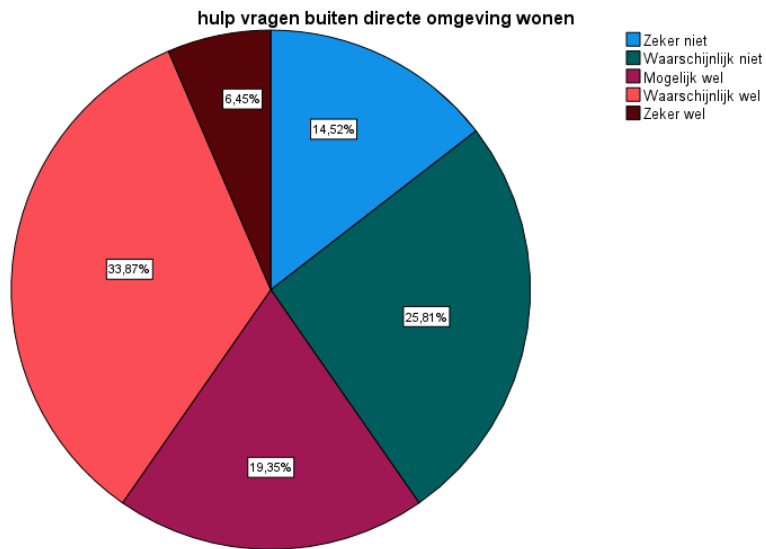


- hulp bij lichamelijke gezondheid partner
- hulp bij lichamelijke gezondheid collega
- hulp bij lichamelijke gezondheid buurtbewoner

Bijlage 3 Interview: hulp nodig in afgelopen 12 maanden → zou hulp buiten directe omgeving zijn gevraagd?

- Bij 7 personen niet van toepassing
- Bij overige 5 personen diffuus beeld
 - In vier gevallen zou geen hulp buiten directe omgeving gevraagd zijn. Redenen: soort hulpvraag, schaamte, probleem was niet groot, probleem niet onnodig breed maken
 - In drie gevallen zou wel hulp buiten directe omgeving gevraagd zijn. Redenen: andere visie, beperkt sociaal netwerk, spiegelen en richting geven in voortraject

Bijlage 4 Vragenlijst: hulp vragen buiten directe omgeving wonen



hulp vragen buiten directe omgeving wonen

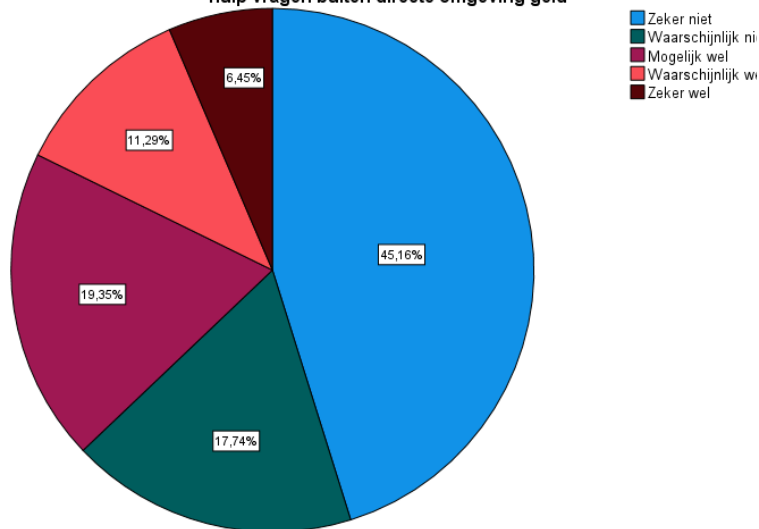
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zeker niet	9	12,7	14,5	14,5
	Waarschijnlijk niet	16	22,5	25,8	40,3
	Mogelijk wel	12	16,9	19,4	59,7
	Waarschijnlijk wel	21	29,6	33,9	93,5
	Zeker wel	4	5,6	6,5	100,0
	Total		62	87,3	100,0
Missing	System	9	12,7		
Total		71	100,0		

- Het gemiddelde is 2,92 en ligt het dichtst bij 'mogelijk wel'.
- Het meest gegeven antwoord is 'waarschijnlijk wel'.

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = mogelijk wel,
4 = waarschijnlijk wel, 5 = zeker wel

Bijlage 4 Vragenlijst: hulp vragen buiten directe omgeving geld

hulp vragen buiten directe omgeving geld



hulp vragen buiten directe omgeving geld

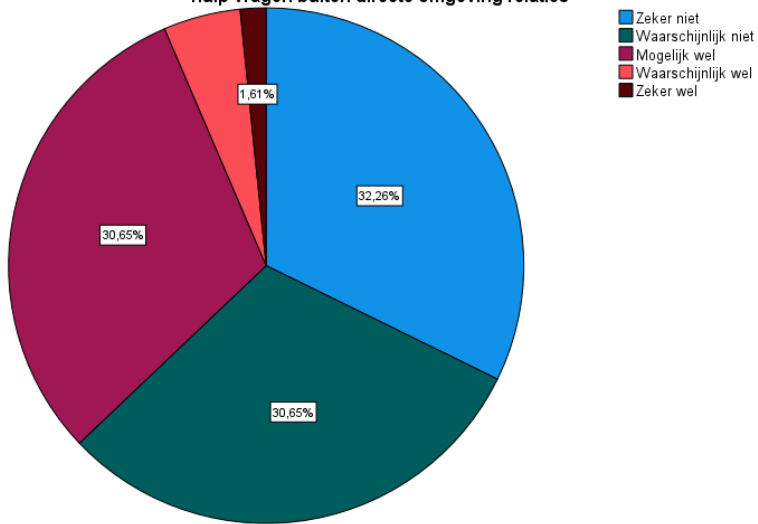
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zeker niet	28	39,4	45,2	45,2
	Waarschijnlijk niet	11	15,5	17,7	62,9
	Mogelijk wel	12	16,9	19,4	82,3
	Waarschijnlijk wel	7	9,9	11,3	93,5
	Zeker wel	4	5,6	6,5	100,0
	Total	62	87,3	100,0	
Missing	System	9	12,7		
Total		71	100,0		

- Het gemiddelde is 2,16 en ligt het dichtst bij 'waarschijnlijk niet'.
- Het meest gegeven antwoord is 'zeker niet'.

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = mogelijk wel,
4 = waarschijnlijk wel, 5 = zeker wel

Bijlage 4 Vragenlijst: hulp vragen buiten directe omgeving *relaties*

hulp vragen buiten directe omgeving relaties



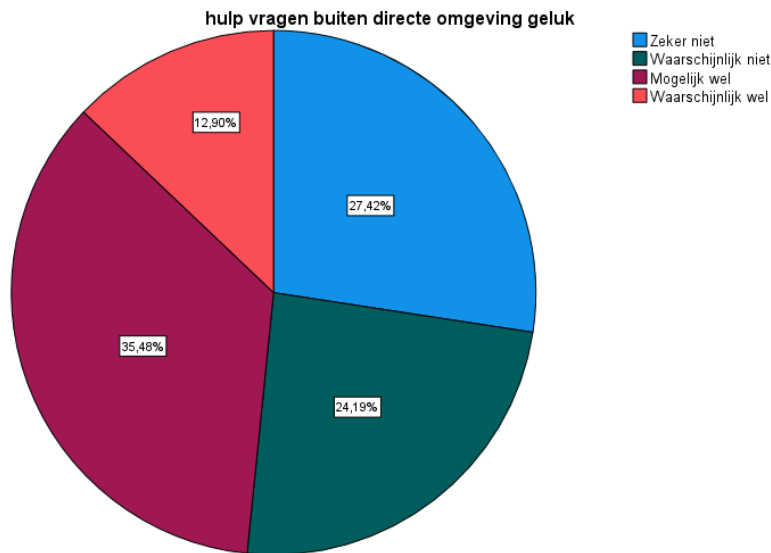
hulp vragen buiten directe omgeving relaties

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zeker niet	20	28,2	32,3	32,3
	Waarschijnlijk niet	19	26,8	30,6	62,9
	Mogelijk wel	19	26,8	30,6	93,5
	Waarschijnlijk wel	3	4,2	4,8	98,4
	Zeker wel	1	1,4	1,6	100,0
	Total		62	87,3	100,0
Missing	System	9	12,7		
Total		71	100,0		

- Het gemiddelde is 2,13 en ligt het dichtst bij 'waarschijnlijk niet'.
- Het meest gegeven antwoord is 'zeker niet'

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = mogelijk wel,
4 = waarschijnlijk wel, 5 = zeker wel

Bijlage 4 Vragenlijst: hulp vragen buiten directe omgeving *geluk*



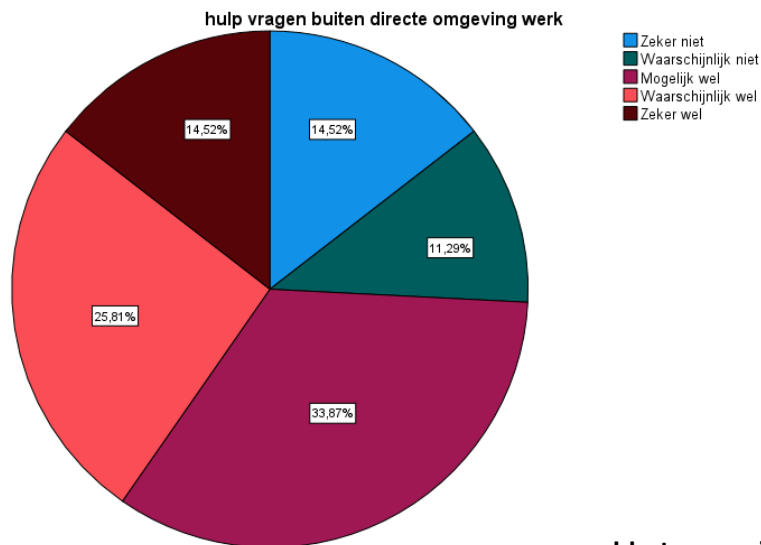
hulp vragen buiten directe omgeving *geluk*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zeker niet	17	23,9	27,4	27,4
	Waarschijnlijk niet	15	21,1	24,2	51,6
	Mogelijk wel	22	31,0	35,5	87,1
	Waarschijnlijk wel	8	11,3	12,9	100,0
	Total	62	87,3	100,0	
Missing	System	9	12,7		
	Total	71	100,0		

- Het gemiddelde is 2,34 en ligt het dichtst bij 'waarschijnlijk niet'.
- Het meest gegeven antwoord is 'mogelijk wel'.

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = mogelijk wel,
4 = waarschijnlijk wel, 5 = zeker wel

Bijlage 4 Vragenlijst: hulp vragen buiten directe omgeving werk



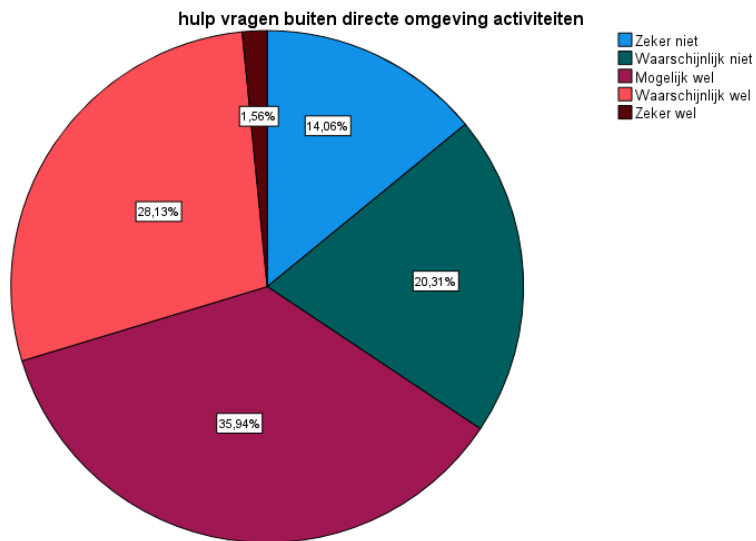
hulp vragen buiten directe omgeving werk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zeker niet	9	12,7	14,5	14,5
	Waarschijnlijk niet	7	9,9	11,3	25,8
	Mogelijk wel	21	29,6	33,9	59,7
	Waarschijnlijk wel	16	22,5	25,8	85,5
	Zeker wel	9	12,7	14,5	100,0
Total		62	87,3	100,0	
Missing	System	9	12,7		
Total		71	100,0		

- Het gemiddelde is 3,15 en ligt het dichtst bij 'mogelijk wel'.
- Het meest gegeven antwoord is 'mogelijk wel'.

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = mogelijk wel,
4 = waarschijnlijk wel, 5 = zeker wel

Bijlage 4 Vragenlijst: hulp vragen buiten directe omgeving *activiteiten*



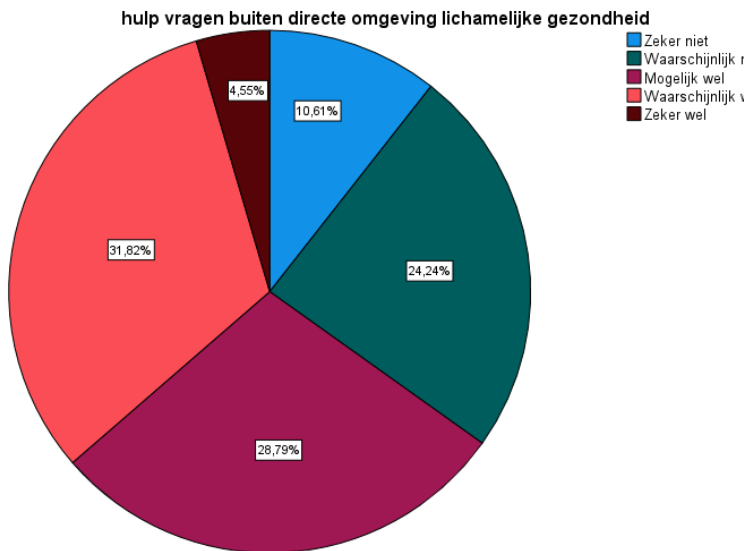
hulp vragen buiten directe omgeving activiteiten

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zeker niet	9	12,7	14,1	14,1
	Waarschijnlijk niet	13	18,3	20,3	34,4
	Mogelijk wel	23	32,4	35,9	70,3
	Waarschijnlijk wel	18	25,4	28,1	98,4
	Zeker wel	1	1,4	1,6	100,0
	Total		64	90,1	100,0
Missing	System	7	9,9		
Total		71	100,0		

- Het gemiddelde is 2,83 en ligt het dichtst bij ‘mogelijk wel’.
- Het meest gegeven antwoord is ‘mogelijk wel’.

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = mogelijk wel,
4 = waarschijnlijk wel, 5 = zeker wel

Bijlage 4 Vragenlijst: hulp vragen buiten directe omgeving *lichamelijke gezondheid*



hulp vragen buiten directe omgeving lichamelijke gezondheid

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zeker niet	7	9,9	10,6	10,6
	Waarschijnlijk niet	16	22,5	24,2	34,8
	Mogelijk wel	19	26,8	28,8	63,6
	Waarschijnlijk wel	21	29,6	31,8	95,5
	Zeker wel	3	4,2	4,5	100,0
	Total		66	93,0	100,0
Missing	System	5	7,0		
Total		71	100,0		

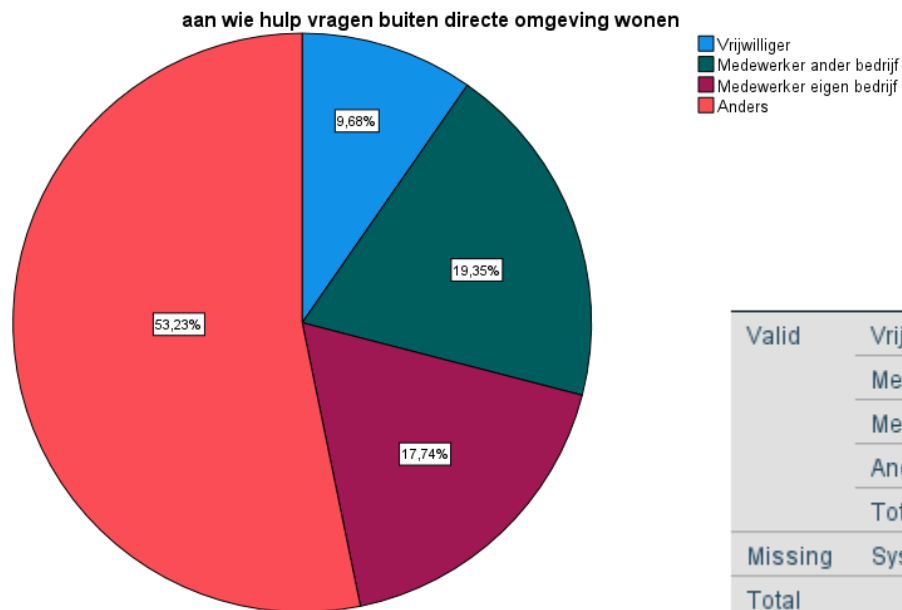
- Het gemiddelde is 2,95 en ligt het dichtst bij 'mogelijk wel'.
- Het meest gegeven antwoord is 'waarschijnlijk wel'.

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = mogelijk wel,
4 = waarschijnlijk wel, 5 = zeker wel

Bijlage 5 Interview: hulp vragen buiten directe omgeving

Positieve invloed op bereidheid hulp te vragen	Negatieve invloed op bereidheid hulp te vragen	Andere factoren van invloed
<ul style="list-style-type: none">• gewenste anonimiteit (2x)• eigen omgeving niet willen belasten (2x)• ervaring met hulp vragen (1x)• ongelukkig zijn (1x)• gewenste objectiviteit (1x)• gewenste neutraliteit (1x)	<ul style="list-style-type: none">• beschikbaarheid directe omgeving (4x)• beschikbaarheid professionals (2x)• lage neiging tot hulp vragen in het algemeen (2x)• geen vertrouwen in de mens (1x)	<ul style="list-style-type: none">• mate van hulpbehoefte (3x)• soort vraag/leefgebied (3x)• mate van emotie → diffuus beeld (3x)

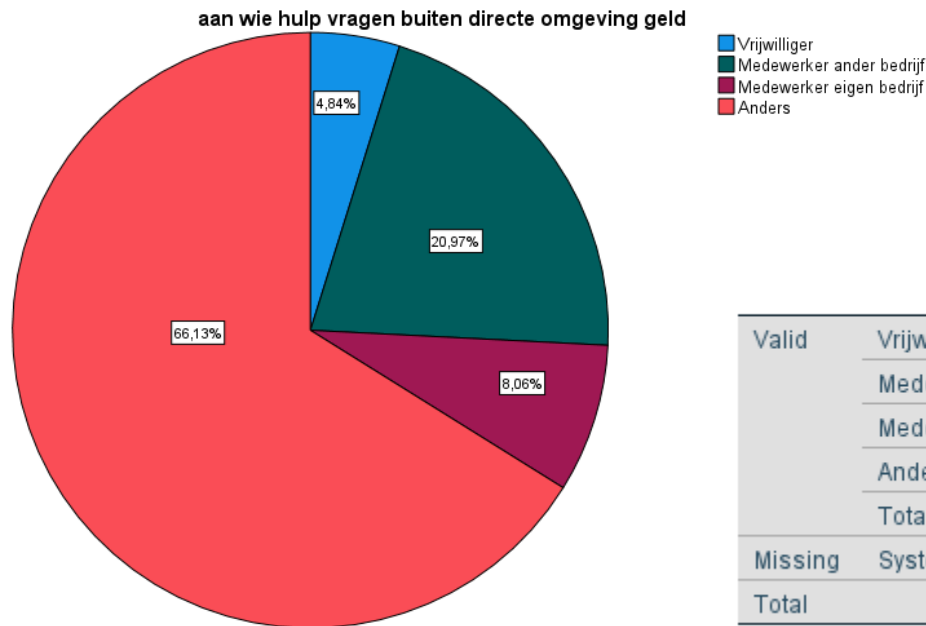
Bijlage 6 Vragenlijst: aan wie hulp vragen buiten directe omgeving wonen



aan wie hulp vragen buiten directe omgeving wonen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vrijwilliger	6	8,5	9,7	9,7
	Medewerker ander bedrijf	12	16,9	19,4	29,0
	Medewerker eigen bedrijf	11	15,5	17,7	46,8
	Anders	33	46,5	53,2	100,0
	Total	62	87,3	100,0	
Missing	System	9	12,7		
Total		71	100,0		

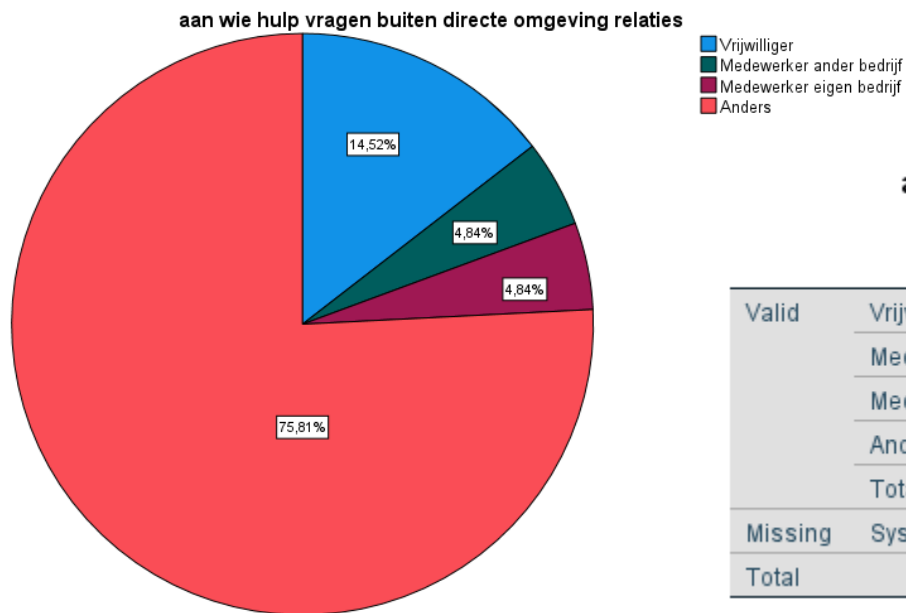
Bijlage 6 Vragenlijst: aan wie hulp vragen buiten directe omgeving geld



aan wie hulp vragen buiten directe omgeving geld

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vrijwilliger	3	4,2	4,8	4,8
	Medewerker ander bedrijf	13	18,3	21,0	25,8
	Medewerker eigen bedrijf	5	7,0	8,1	33,9
	Anders	41	57,7	66,1	100,0
	Total	62	87,3	100,0	
Missing	System	9	12,7		
Total		71	100,0		

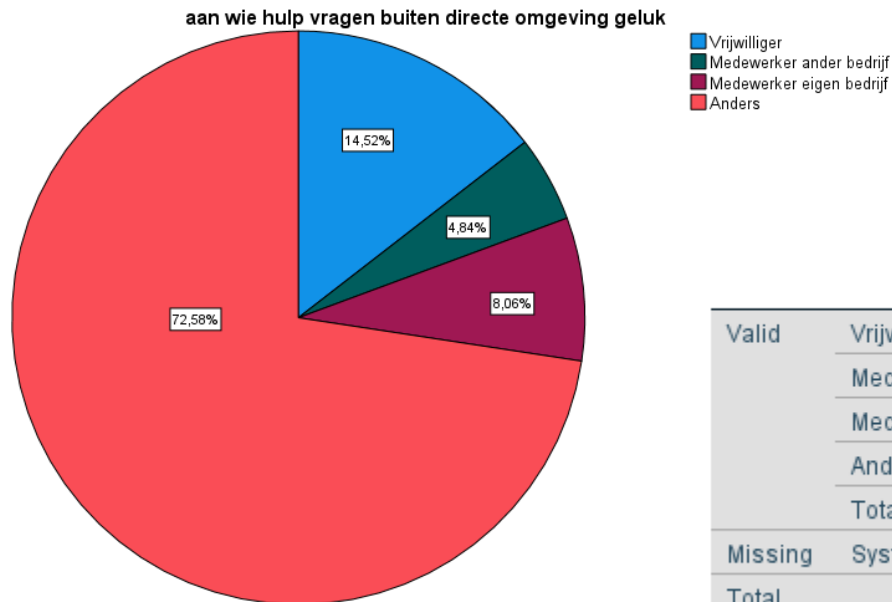
Bijlage 6 Vragenlijst: aan wie hulp vragen buiten directe omgeving relaties



aan wie hulp vragen buiten directe omgeving relaties

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vrijwilliger	9	12,7	14,5	14,5
	Medewerker ander bedrijf	3	4,2	4,8	19,4
	Medewerker eigen bedrijf	3	4,2	4,8	24,2
	Anders	47	66,2	75,8	100,0
	Total	62	87,3	100,0	
Missing	System	9	12,7		
Total		71	100,0		

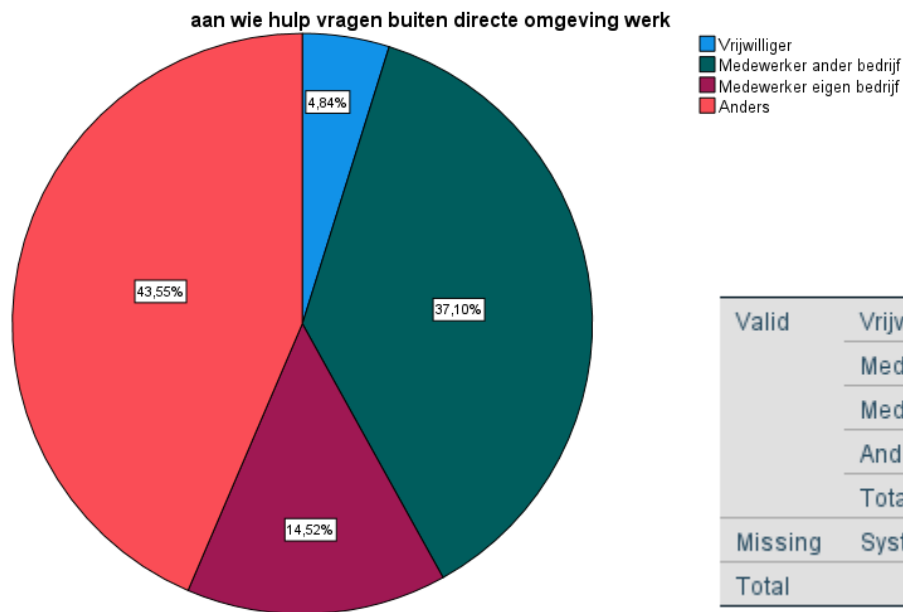
Bijlage 6 Vragenlijst: aan wie hulp vragen buiten directe omgeving *geluk*



aan wie hulp vragen buiten directe omgeving *geluk*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vrijwilliger	9	12,7	14,5	14,5
	Medewerker ander bedrijf	3	4,2	4,8	19,4
	Medewerker eigen bedrijf	5	7,0	8,1	27,4
	Anders	45	63,4	72,6	100,0
	Total	62	87,3	100,0	
Missing	System	9	12,7		
Total		71	100,0		

Bijlage 6 Vragenlijst: aan wie hulp vragen buiten directe omgeving *werk*

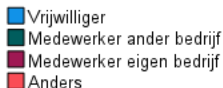
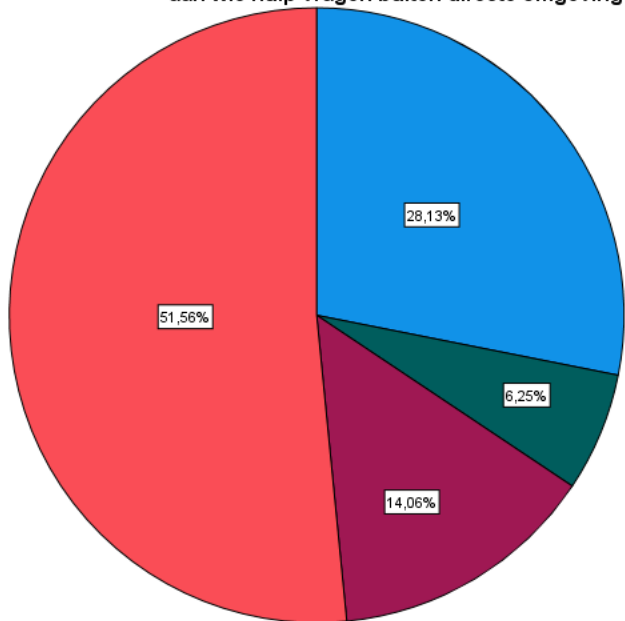


aan wie hulp vragen buiten directe omgeving werk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vrijwilliger	3	4,2	4,8	4,8
	Medewerker ander bedrijf	23	32,4	37,1	41,9
	Medewerker eigen bedrijf	9	12,7	14,5	56,5
	Anders	27	38,0	43,5	100,0
	Total	62	87,3	100,0	
Missing	System	9	12,7		
Total		71	100,0		

Bijlage 6 Vragenlijst: aan wie hulp vragen buiten directe omgeving activiteiten

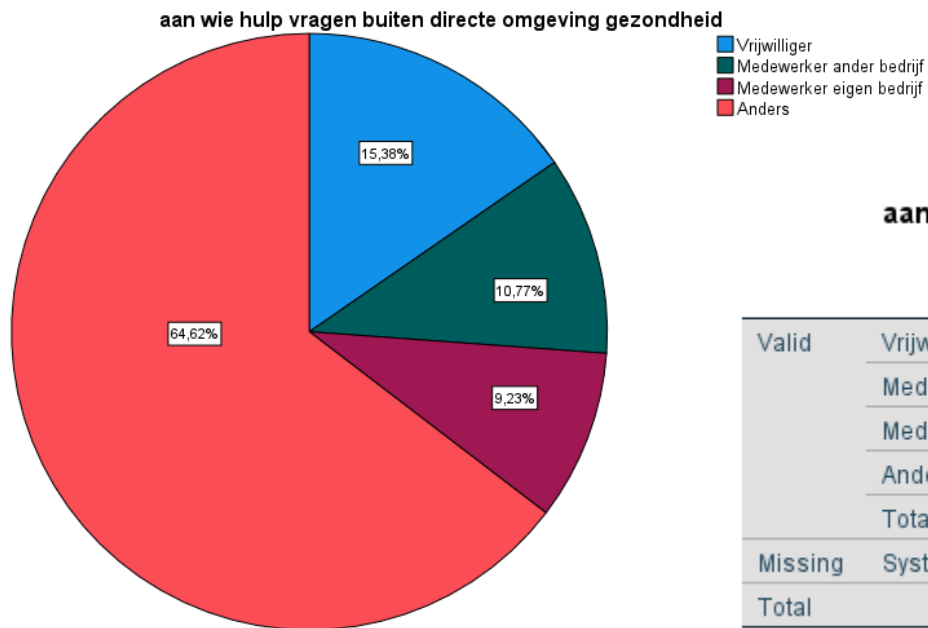
aan wie hulp vragen buiten directe omgeving activiteiten



aan wie hulp vragen buiten directe omgeving activiteiten

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vrijwilliger	18	25,4	28,1	28,1
	Medewerker ander bedrijf	4	5,6	6,3	34,4
	Medewerker eigen bedrijf	9	12,7	14,1	48,4
	Anders	33	46,5	51,6	100,0
	Total	64	90,1	100,0	
Missing	System	7	9,9		
Total		71	100,0		

Bijlage 6 Vragenlijst: aan wie hulp vragen buiten directe omgeving *lichamelijke gezondheid*



aan wie hulp vragen buiten directe omgeving gezondheid

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vrijwilliger	10	14,1	15,4	15,4
	Medewerker ander bedrijf	7	9,9	10,8	26,2
	Medewerker eigen bedrijf	6	8,5	9,2	35,4
	Anders	42	59,2	64,6	100,0
	Total	65	91,5	100,0	
Missing	System	6	8,5		
Total		71	100,0		

Bijlage 7 Interview: aan wie hulp vragen buiten directe omgeving

Factoren van invloed op keuze

- beschikbaarheid directe omgeving (4x)
- beschikbaarheid professional (3x)
- soort vraag/leefgebied (3x)
- mate gerelateerd aan werk (3x)
- vertrouwen/match (3x)
- persoonlijke relatie (3x)
- verlangde professionaliteit (2x)
- anonimiteit (1x)
- ervaring met hulp buiten directe omgeving (1x)
- schaamte (1x)
- discretie (1x)
- mate van emotie (1x)
- intimiteit (1x)
- toegankelijkheid (1x)

Bijlage 8 Interview: aan wie hulp vragen buiten directe omgeving

Mogelijke alternatieve hulpgevers

Factoren van invloed:

- leefgebied (2x)
 - intimiteit (1x)
 - doel (1x)
 - fatsoensnormen (1x)
 - vertrouwen / match (1x)
 - mate zelf op te lossen (1x)
 - beschikbaarheid professional (1x)
 - integriteit (1x)
 - nut (1x)
- geen alternatief gewenst (3x)
 - professional → vrijwilliger (1x)
 - anders → medewerker eigen bedrijf → vrijwilliger of medewerker ander bedrijf (1x)
 - vrijwilliger ↔ medewerker ander bedrijf ↔ collega met wie geen dagelijks contact (1x)
 - vrijwilliger ↔ medewerker ander bedrijf (5x)

→ Als x geen hulp kan geven, is hulp van y gewenst.

↔ Hulp van x en y zijn inwisselbaar.

Bijlage 9 Interview: aanmelden voor app om hulp te vragen

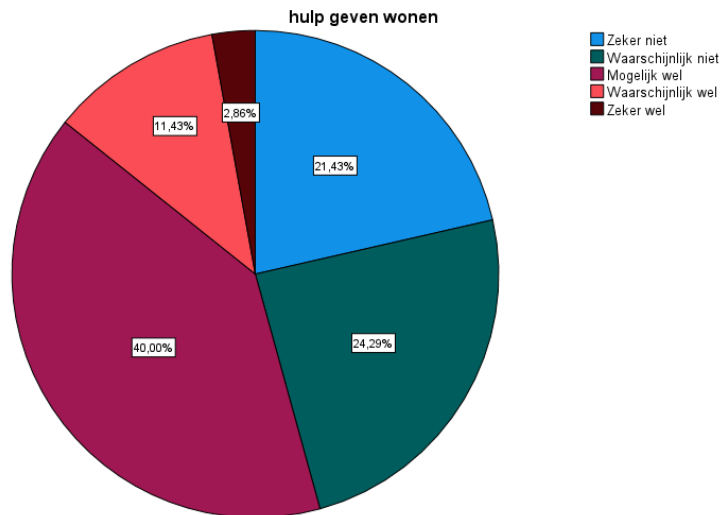
Argumenten voor	Argumenten tegen	Voorwaarden	argumenten voor, maar niet om zelf hulp te vragen
<ul style="list-style-type: none">• laagdrempelig (4x)• snel (3x)• er voor elkaar zijn (2x)• makkelijk (2x)• één plaats voor veel hulp (one stop shopping)• modern• anoniem• duidelijk• direct• toegankelijk• geschikt voor klusjes	<ul style="list-style-type: none">• vertrouwenskwestie → wil mensen kennen• mensen hebben geen tijd• gebruik weinig apps	<ul style="list-style-type: none">• nut moet duidelijk zijn (3x)• laagdrempelig• makkelijk• snel• als niemand anders kan helpen	<ul style="list-style-type: none">• om te begrijpen vanuit rol bij HR• om kans van slagen te vergroten

Bijlage 9 Interview: aanmelden voor app om hulp te vragen

Beste manier hulp vragen

- App (8x)
- Afhankelijk van de doelgroep (2x)
- Combinatie van app met actieve betrokkenheid van het bedrijf bij het welzijn van medewerkers (1x)
- Ontmoeting is gewenst (app niet geschikt) (1x)

Bijlage 10 Vragenlijst: waarbij andere medewerkers helpen wonen



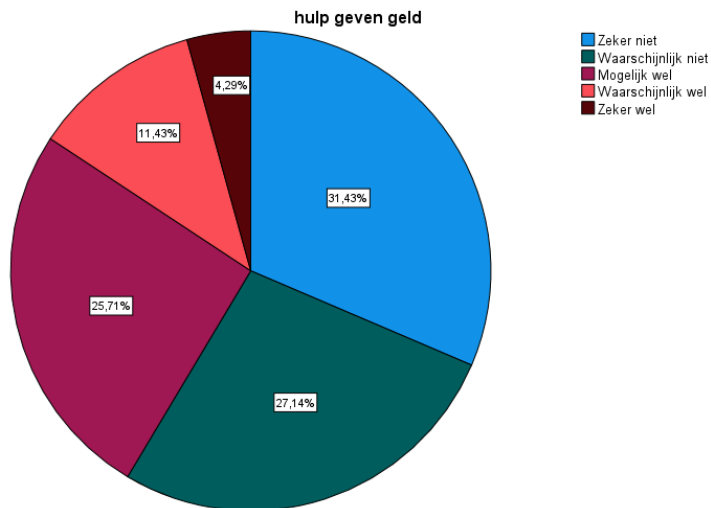
hulp geven wonen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zeker niet	15	21,1	21,4	21,4
	Waarschijnlijk niet	17	23,9	24,3	45,7
	Mogelijk wel	28	39,4	40,0	85,7
	Waarschijnlijk wel	8	11,3	11,4	97,1
	Zeker wel	2	2,8	2,9	100,0
	Total		70	98,6	100,0
Missing	System	1	1,4		
Total		71	100,0		

- Het gemiddelde is 2,50 en ligt precies tussen ‘waarschijnlijk niet’ en ‘mogelijk wel’.
- Het meest gegeven antwoord is ‘mogelijk wel’.

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = mogelijk wel,
4 = waarschijnlijk wel, 5 = zeker wel

Bijlage 10 Vragenlijst: waarbij andere medewerkers helpen *geld*



hulp geven geld

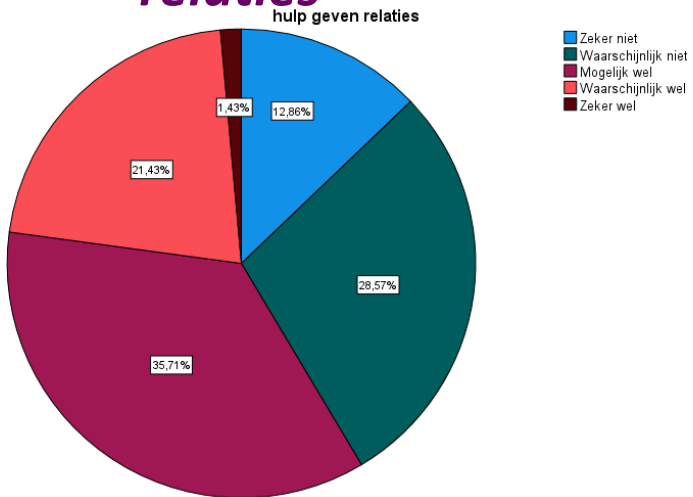
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zeker niet	22	31,0	31,4	31,4
	Waarschijnlijk niet	19	26,8	27,1	58,6
	Mogelijk wel	18	25,4	25,7	84,3
	Waarschijnlijk wel	8	11,3	11,4	95,7
	Zeker wel	3	4,2	4,3	100,0
	Total		70	98,6	100,0
Missing	System	1	1,4		
Total		71	100,0		

- Het gemiddelde is 2,30 en ligt het dichtst bij 'waarschijnlijk niet'.
- Het meest gegeven antwoord is 'zeker niet'.

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = mogelijk wel,
4 = waarschijnlijk wel, 5 = zeker wel

Bijlage 10 Vragenlijst: waarbij andere medewerkers helpen

relaties



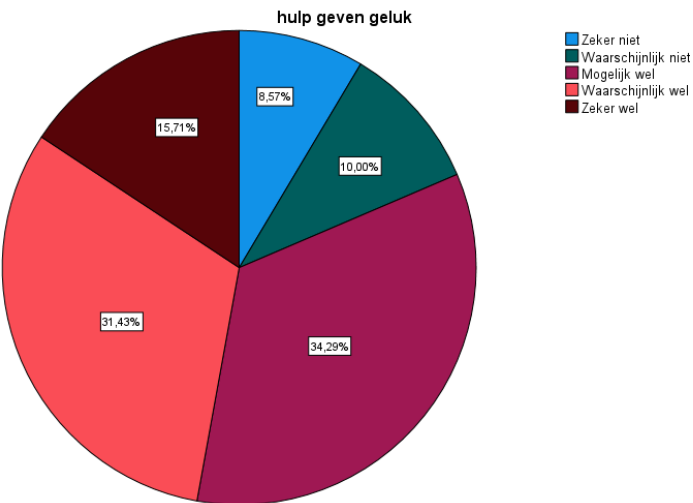
hulp geven relaties

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zeker niet	9	12,7	12,9	12,9
	Waarschijnlijk niet	20	28,2	28,6	41,4
	Mogelijk wel	25	35,2	35,7	77,1
	Waarschijnlijk wel	15	21,1	21,4	98,6
	Zeker wel	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	98,6	100,0	
Missing	System	1	1,4		
Total		71	100,0		

- Het gemiddelde is 2,70 en ligt het dichtst bij 'mogelijk wel'.
- Het meest gegeven antwoord is 'mogelijk wel'.

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = mogelijk wel,
4 = waarschijnlijk wel, 5 = zeker wel

Bijlage 10 Vragenlijst: waarbij andere medewerkers helpen *geluk*



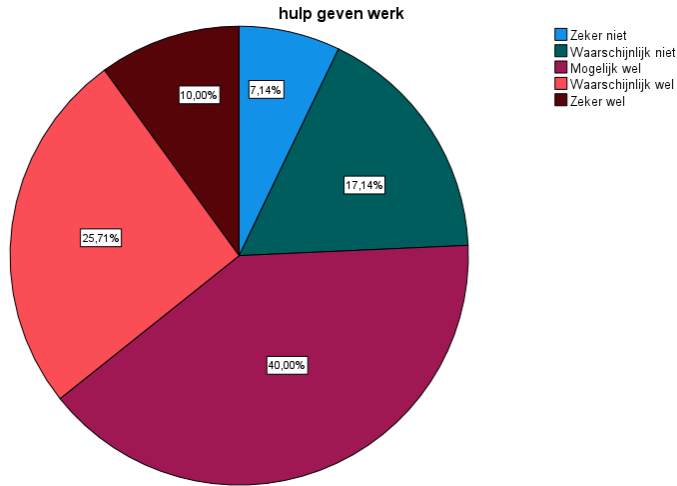
hulp geven *geluk*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zeker niet	6	8,5	8,6	8,6
	Waarschijnlijk niet	7	9,9	10,0	18,6
	Mogelijk wel	24	33,8	34,3	52,9
	Waarschijnlijk wel	22	31,0	31,4	84,3
	Zeker wel	11	15,5	15,7	100,0
	Total		70	98,6	100,0
Missing	System	1	1,4		
Total		71	100,0		

- Het gemiddelde is 3,36 ligt het dichtst bij ‘mogelijk wel’.
- Het meest gegeven antwoord is ‘mogelijk wel’.

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = mogelijk wel,
4 = waarschijnlijk wel, 5 = zeker wel

Bijlage 10 Vragenlijst: waarbij andere medewerkers helpen *werk*



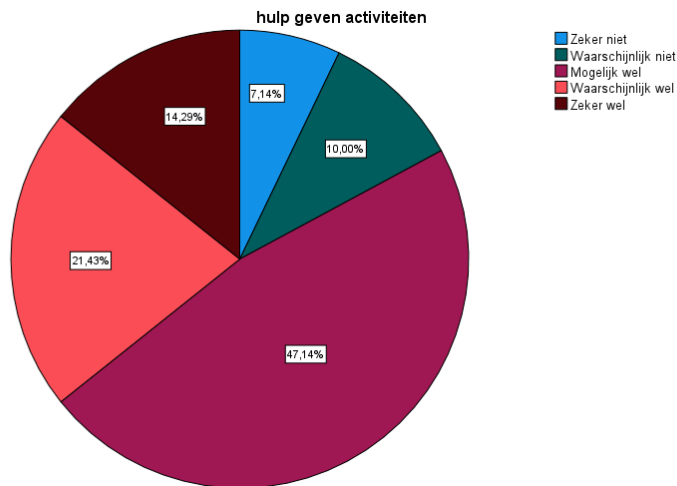
hulp geven werk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zeker niet	5	7,0	7,1	7,1
	Waarschijnlijk niet	12	16,9	17,1	24,3
	Mogelijk wel	28	39,4	40,0	64,3
	Waarschijnlijk wel	18	25,4	25,7	90,0
	Zeker wel	7	9,9	10,0	100,0
	Total	70	98,6	100,0	
Missing	System	1	1,4		
Total		71	100,0		

- Het gemiddelde is 3,14 en ligt het dichtst bij 'mogelijk wel'.
- Het meest gegeven antwoord is 'mogelijk wel'.

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = mogelijk wel,
4 = waarschijnlijk wel, 5 = zeker wel

Bijlage 10 Vragenlijst: waarbij andere medewerkers helpen *activiteiten*



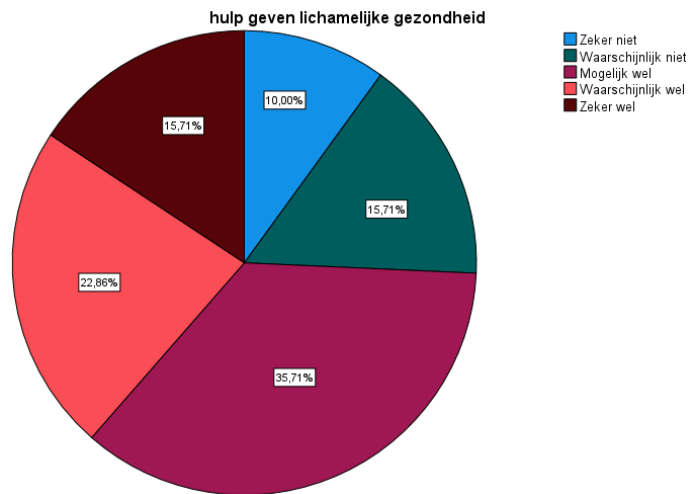
hulp geven activiteiten

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zeker niet	5	7,0	7,1	7,1
	Waarschijnlijk niet	7	9,9	10,0	17,1
	Mogelijk wel	33	46,5	47,1	64,3
	Waarschijnlijk wel	15	21,1	21,4	85,7
	Zeker wel	10	14,1	14,3	100,0
	Total		70	98,6	100,0
Missing	System	1	1,4		
Total		71	100,0		

- Het gemiddelde is 3,26 en ligt het dichtst bij 'mogelijk wel'.
- Het meest gegeven antwoord is 'mogelijk wel'.

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = mogelijk wel,
4 = waarschijnlijk wel, 5 = zeker wel

Bijlage 10 Vragenlijst: waarbij andere medewerkers helpen *lichamelijke gezondheid*



hulp geven lichamelijke gezondheid

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zeker niet	7	9,9	10,0	10,0
	Waarschijnlijk niet	11	15,5	15,7	25,7
	Mogelijk wel	25	35,2	35,7	61,4
	Waarschijnlijk wel	16	22,5	22,9	84,3
	Zeker wel	11	15,5	15,7	100,0
	Total		70	98,6	100,0
Missing	System	1	1,4		
Total		71	100,0		

- Het gemiddelde is 3,19 en ligt het dichtst bij 'mogelijk wel'.
- Het meest gegeven antwoord is 'mogelijk wel'.

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = mogelijk wel,
4 = waarschijnlijk wel, 5 = zeker wel

Bijlage 11 Interview: waarbij andere medewerkers helpen

Positieve invloed op bereidheid andere medewerkers te helpen	Negatieve invloed op bereidheid andere medewerkers te helpen	Andere factoren van invloed
<ul style="list-style-type: none">• Verstand van zaken (7x)• Goede klik/match (2x)• Eenzaamheid verhelpen (2x)• Ervaring met hulp geven (1x)• Bekendheid met hulpvrager (1x)• Ervaring met hulp vragen (1x)• Laagdrempeligheid (1x)	<ul style="list-style-type: none">• Persoonlijk/gevoelig onderwerp (2x)• Belang van de relatie met hulpvrager (1x)	<ul style="list-style-type: none">• Specifieke situatie (1x)• Beschikbare tijd (2x)

Bijlage 12 Interview: aanmelden voor app om hulp te geven

Aanmelden app

- Ja (10x)
- Afhankelijk van andere bezigheden (1x)
- Heel misschien (1x)

Beste manier hulp geven

- App (8x)
- Combinatie van app en meer aandacht vanuit bedrijf voor hulpgeven
- Hangt af van hulpvrager (2x)
- Platform voor alle burgers (vanuit bedrijf moeilijk te realiseren, want mensen hebben geen tijd)

Bijlage 13 Interview: beschikbaar stellen tijd en/of middelen

- Vraag gesteld aan 6 personen met beslissingsbevoegdheid of adviserende rol: HR-medewerkers (2x), leidinggevenden (3x), lid OR (1x)
- Alle geïnterviewden (6x) staan hier positief tegenover.
- Redenen:
 - win win (3x)
 - klankbordfunctie (1x)
 - betrokkenheid tussen bedrijf en gemeenschap (1x)
 - voor collega's met financiële problemen → drempel verlagen
- Voorwaarden:
 - duidelijke afspraken over tijd → geen vrijbriefje

Bijlage 14 Interview: op welke manier contact

wanneer hulp

Buiten werktijd (9x)

Redenen:

- werk te druk (3x) → aandacht voor hulpvrager (2x)
- werktijd is voor werk (2x)
- privé-problemen horen in privé tijd (2x)
- fysieke aanwezigheid (2x)

Uitzonderingen:

- urgentie (3x)
- werkgerelateerde hulpvraag (2x)
- als niet buiten werktijd kan (b.v. tandarts, dokter) (2x)
- als werk eronder lijdt (1x)

Anders (3x)

Redenen:

- vraagafhankelijk → werkgerelateerd tijdens werktijd (2x)
(komt op hetzelfde neer als 'buiten werktijd' met uitzondering 'werkgerelateerde hulpvraag')
- afhankelijk hulpgever → directe collega tijdens werktijd, anders erbuiten

Bijlage 14 Interview: op welke manier contact

Contact na aanmelden app

- afhankelijk hulpvraag/ hulpvrager (7x)
- fysiek of beeldbellen (2x)
- fysiek als hulpvrager (2x)
- eerste beeldbellen, dan hulpvraagafhankelijk (1x)
- eerste telefonisch, dan als nodig fysiek (1x)

Voorwaarden:

- vertrouwen door gebruik overkoepelend orgaan → filteren en koppelen (1x)
- mogelijkheid om via derde te weigeren (1x)

Bijlage 15 Interview: bereidheid opleiding

Bereidheid

- Ja (10x)
- Waarschijnlijk wel (1x)
- Afhankelijk van balans met andere bezigheden (1x)

Invloed op bereidheid hulp geven

- (Waarschijnlijk) positief (9x)
- Nee (2x)
- Als keuze voor cursus gemaakt wordt wel (1x)

Bijlage 16 Interview: advies aan PVOV

Waarmee rekening houden bij het organiseren van hulp

- Laagdrempeligheid (7x)
→ benaderbaar, tastbaar, mag geen taboe op liggen, toegankelijk, persoonlijk, niet te formeel, anonimiteit, comfortabele setting naar wens
 - Zichtbaarheid/naamsbekendheid (4x)
 - Luister naar behoeften gebruiker (ipv alleen bouwer/bedenker) (3x)
 - Houd rekening met multiculturele maatschappij → in sommige culturen worden problemen niet geuit (2x)
 - Duidelijk verwachtingspatroon (1x)
 - Beloftes waarmaken (1x)
 - Manier van contact tussen hulpvrager en gever (1x)
 - Match tussen hulpgever en hulpvrager (1x)
 - Doelgroep in kaart brengen (1x)
 - Hoe bereik je de doelgroep het beste (1x)
 - Juiste profiel hulpgevers (1x)
 - Platform voor alle burgers (1x)
- Andere opmerkingen:
- Vrijwilligerswerk vanuit overheid financieel aantrekkelijker maken door korting op loonbelasting
 - Veel collega's vonden vragenlijst onzin

Bijlage 17 Betrouwbaarheid en validiteit *hulp vragen buiten directe omgeving*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	8

$\alpha = ,763 \rightarrow$ acceptabele betrouwbaarheid

Het verwijderen van items levert geen beduidend hogere Alpha op (*Cronbach's Alpha if item deleted*)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
hulp vragen niet directe omgeving wonen	18,23	23,292	,513	,728
hulp vragen niet directe omgeving geld	18,98	23,000	,486	,734
hulp vragen niet directe omgeving relaties	19,02	25,164	,465	,738
hulp vragen niet directe omgeving geluk	18,81	26,978	,253	,771
hulp vragen niet directe omgeving werk	18,00	21,836	,634	,703
hulp vragen niet directe omgeving activiteiten	18,34	24,392	,501	,732
hulp vragen niet directe omgeving lichamelijke gezondheid	18,24	23,301	,586	,716
hulp via app	18,40	26,540	,262	,771

Bijlage 17 Betrouwbaarheid en validiteit *hulp geven buiten directe omgeving*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	7

$\alpha = ,809 \rightarrow$ hoge betrouwbaarheid

Het verwijderen van items levert geen hogere Alpha op (*Cronbach's Alpha if item deleted*)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
hulp geven wonen	17,94	21,417	,488	,794
hulp geven geld	18,14	21,139	,446	,803
hulp geven relaties	17,74	21,005	,572	,780
hulp geven geluk	17,09	19,935	,597	,775
hulp geven werk	17,30	20,068	,642	,768
hulp geven activiteiten	17,19	20,414	,596	,776
hulp geven lichamelijke gezondheid	17,26	20,542	,494	,795