

# 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)

## Hulp voor en door medewerkers in de regio Venlo

- Hoofdvraag
- Onderzoeksmethode
- Resultaten
- Betrouwbaarheid en validiteit
- Conclusies
- Discussie
- Aanbevelingen
- Literatuur

## 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?

\* Werknemers (hulpvragers en hulpgevers) en werkgevers

## Onderzoeksmethode

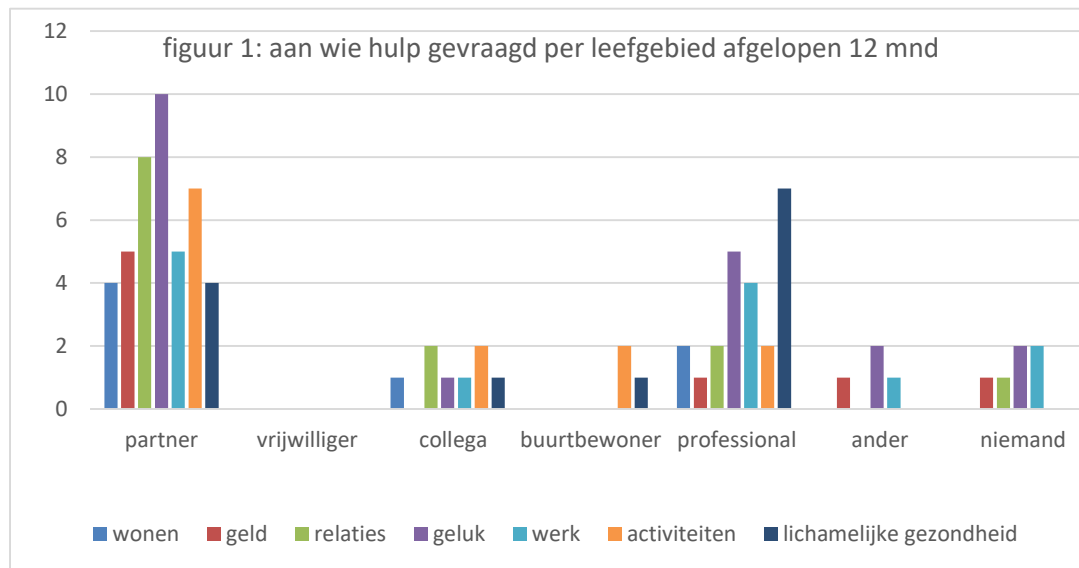
- Empirisch
- Vragenlijst en semi-gestructureerd interview
- Afname: november, december 2020 en januari 2021
- Steekproef: ± 515 medewerkers / vier bedrijven

## Resultaten

71 bruikbare vragenlijsten en 12 interviews

## Resultaten: hulpvragen in afgelopen 12 maanden

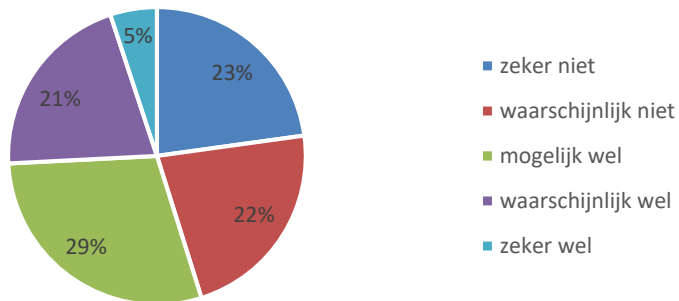
- 29 personen (41%) met 61 hulpvragen
- 81 keer werd iemand om hulp werd gevraagd
- Partner (49%) en professional\* (23%) vaakst gevraagd
- Vrijwilliger niet gevraagd
- Hulp buiten directe omgeving was in sommige gevallen gewenst geweest.



\* 'Professional' verwijst in dit onderzoek naar 'beroepskracht'.

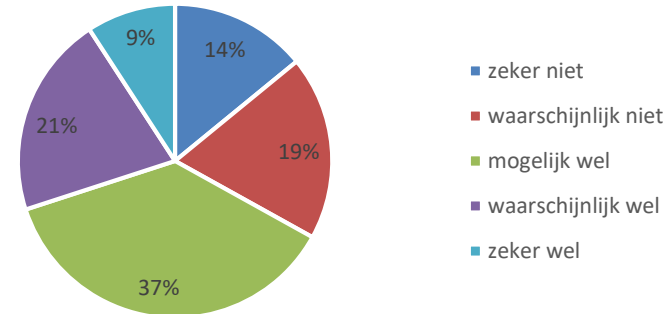
## Resultaten: bereidheid hulp vragen / geven

figuur 2: hulp vragen buiten directe omgeving totaal N = 62



- Hulp vragen → mogelijk wel
- Hoe meer **hulp beschikbaar in directe omgeving of bij professional** hoe minder geneigd te kiezen voor hulp buiten directe omgeving.

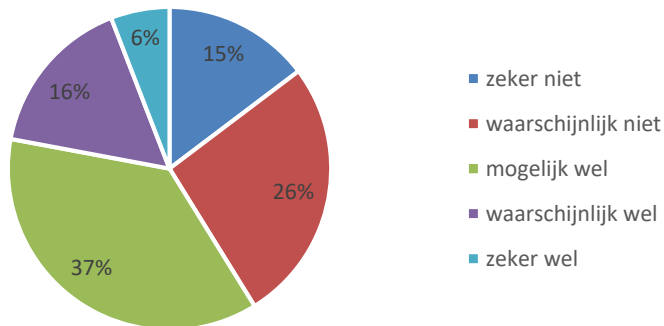
figuur 3: hulp geven aan medewerker totaal, N=70



- Hulp geven → mogelijk wel
- Hoe meer **verstand van zaken** hoe meer geneigd hulp te bieden.
- Geen onderscheid medewerkers eigen of ander bedrijf.

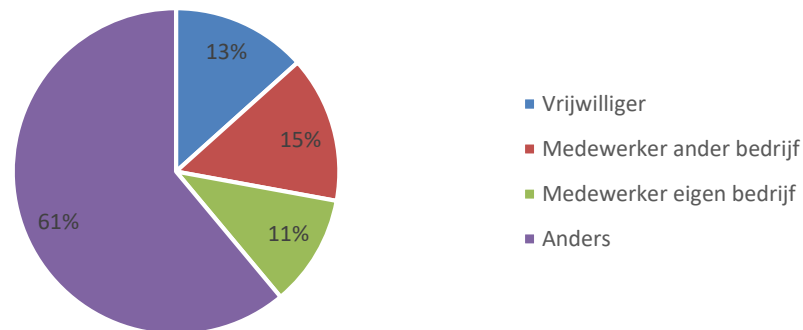
## Resultaten: aanmelden app / wie hulp vragen

figuur 4: aanmelden app door hulpvrager



- Aanmelden app → mogelijk wel

figuur 5: aan wie hulp vragen buiten directe omgeving totaal  
N=62



- ‘Vrijwilliger’ en de ‘medewerker ander bedrijf’ inwisselbaar

## Resultaten: Hoe hulp organiseren?

- App meest geschikte middel
- Hulpvragers: Hulp buiten werktijd organiseren (werk is werk, privé is privé)
- Leidinggevenden en HR-medewerkers: bedrijven bereid tijd en/of middelen beschikbaar te stellen (win-win)
- Hulpvrager bepaalt manier van contact
- Medewerkers bereid tot volgen opleiding → vergroot bereidheid hulp geven
- Medewerkers bereid mee te denken over de inhoud en/of testen app
- Belangrijk: Laagdrempeligheid, zichtbaarheid/naamsbekendheid, behoeften gebruiker

# Representativiteit, betrouwbaarheid en validiteit

**Representativiteit:** resultaten indicatief van aard, niet generaliseerbaar naar populatie

**Validiteit en betrouwbaarheid:** voldoende hoog voor zowel vragenlijst als interview



## Belangrijkste conclusies

- **De deur staat open, maar we stappen (nog) niet naar binnen.**
- De vrijwilliger en medewerker ander bedrijf (in rol vrijwilliger) serieuze optie indien aangeboden.
- App geschikt middel.
- Hulpvragers willen hulp buiten werktijd ↔ HR-medewerkers en leidinggevenden bereid tijd en/of middelen te investeren.
  - Ander perspectief/andere rol
  - Totaalplaatje besproken met HR-medewerker / leidinggevende
  - Privé en werk gescheiden, kwestie van cultuur?

## Discussie

- Enkel op basis van de resultaten niet aanbevelen om al dan niet van start te gaan → **De deur staat open, maar we stappen (nog) niet naar binnen.**
- Rol van cultuur bij bereidheid privéproblemen op het werk bespreken?  
Toekomstbeeld?
- Gunstige ontwikkelingen:
  - Economische transitie richting meer welzijnsgerichte economie. (Sustainable Development Goals, EU-agenda, regionale agenda's).
  - Transformatie richting meer zelfredzaamheden en samenredzaamheid van burgers.
  - Bevindingen Sociaal Cultureel Planbureau in rapportage 'Sociaal domein op koers' (2020): zelfredzaamheid van burgers niet in die mate aanwezig als tot dan toe werd verondersteld.

## Aanbevelingen

- Indien platform van start → app meest geschikte middel.
- 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

**Vragen of opmerkingen?**

**Dank voor uw aandacht!**

# Literatuur

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>