



De Impact van PBI-Veldwerk op Vrijwilligers:

Verworven Vaardigheden en Veranderende Visies

Irene van den Bosch

In opdracht van PBI Nederland

Onder begeleiding van:

Rosien Herweijer – PBI Bestuur

Matthijs van Leeuwen – Radboud Universiteit

Vraagstelling: 'Wat is de impact van PBI-veldvrijwilligerschap op de vrijwilligers?'

Inhoud

Inleiding	2
Achtergrondinformatie	3
Theoretisch Kader	4
Internationaal Vrijwilligersschap.....	4
Motivatie	6
Vaardigheden	7
Impact.....	8
Onderzoeksopzet.....	10
Vragen	10
Analyse	11
Motieven	11
Vaardigheden	11
Impact.....	14
Discussie	18
Bibliografie	20
Appendix.....	22
Uitnodiging Interview.....	22
Interviews	23
Interview nr. 1	23
Interview nr. 2	26
Interview nr. 3	28
Interview nr. 4	31
Interview nr. 5	35
Interview nr. 6	39

Inleiding

Vrijwilligerschap wordt over het algemeen ervaren als een groot goed, voor de ontvangende partij, voor het realiseren van een harmonieuze en gezonde samenleving, maar ook voor de vrijwilliger zelf.¹ Internationaal vrijwilligerschap, een vorm van vrijwilligerswerk die over grenzen gaat, is de afgelopen jaren aanzienlijk toegenomen in volume, maar ook met betrekking tot de verschillende mogelijkheden binnen de sector. Internationaal vrijwilligerschap speelt een steeds belangrijkere rol op het gebied van vrede, internationaal begrip en welzijn van de armen.² Net zoals bij vrijwilligerschap binnen nationale grenzen, zou internationaal vrijwilligerschap (IVS) veel voordelen met zich meedragen, zowel voor de vrijwilliger als voor de (globale) maatschappij.³ IVS zou leiden tot interculturele competentie: het creëren van begrip voor andere culturen, het ontwikkelen van de capaciteit om intercultureel te werken, en het bewust worden en het positioneren van de eigen cultuur ten overstaan van andere culturen.⁴ Sommige studies geven aan dat internationaal vrijwilligerschap vaak een keerpunt is in het leven van vrijwilligers.⁵ Ook wordt er binnen de literatuur gewezen op valkuilen in internationaal vrijwilligerswerk, die impliciet vooral te maken hebben met de richting van de vrijwilligersstroom van het globale Noorden naar het globale Zuiden.⁶ Over het algemeen is de kennis van internationaal vrijwilligerschap beperkt.⁷ Relatief weinig onderzoek heeft zich op de sector gestort, en onderzoek binnen het veld is beperkt tot IVS onder studenten via uitwisselingen bijvoorbeeld,⁸ of het zogenaamde vrijwilligerstoerisme.⁹ In andere woorden, onderzoek richt zich met name op kortstondig vrijwilligerswerk door adolescenten.

Professionals die in de sector werken weten hoe de programma's werken, en zijn vaak overtuigd van de positieve effecten, maar weinig bewijsmateriaal ondersteunt deze vermoedens.¹⁰ Ook door Peace Brigades International (PBI) wordt het vrijwilligerswerk als een meerwaarde gezien. Op de vraag 'Wat biedt PBI jou?' in vacatures wordt het vrijwilligerschap beschreven als een 'vrijwilligerswerk ervaring', een 'ervaring in een internationale omgeving, met een internationale organisatie' en binnen een

¹ Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J. & Miene, P, 'Understanding and Assessing Motivations of Volunteers: A Functional Approach,' *Journal of Personality and Social Psychology* 74, no. 6 (1998): 1516-1530.

² McBride, Sherraden, Lough. Inclusion and Effectiveness in International Volunteering and Service. U.S. *Congressional Briefing on Global Service Fellowships CSD Perspective 07-13*, May 24, 2007; Kelly, S., & Case, R. (2007). *The Overseas Experience: A Passport to Improved Volunteerism*. Toronto, Ontario: CUSO and the Center for Research and Education in Human Services, retrieved from: <http://forum-ids.org/wp-content/uploads/2008/09/20389602-Overseas-Experience-CUSO-2007.pdf>;

³ McBride, Lough, Sherraden, 'International Service and the Perceived Impacts on Volunteers,' *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 41, no. 6 (2012): 969-990.

⁴ A.E. Fantini & Tirmizi, A., *Exploring and Assessing Intercultural Competence*. Brattleboro, VT: Federation of The Experiment in International Living, 2007.; M.S. Sherraden, Sow, S. C., McBride, A. M., & Stringham, J. 'The Forms and Structure of International Voluntary Service.' *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 17, no. 2 (2006): 156-173.

⁵ J.M. Starr, 'Peace Corps Service as a Turning Point,' *International Journal of Aging and Human Development* 39, no. 2 (1994): 137-161.; Fantini et al, *Exploring and assessing intercultural competence*.

⁶ K. Simpson, "'Doing development.'" The gap year, volunteer-tourists and a popular practice of development.' *Journal of International Development* 16 (2004): 681-692.

⁷ Sherraden et al, 'The Forms and Structure of International Voluntary Service'.

⁸ Starr, 'Peace Corps Service as a Turning Point,'. S. Grusky, 'International Service Learning: A Critical Guide from an Impassioned Advocate,' *American Behavioral Scientist* 43, no. 5 (2000): 858-867.; Chang, Chen, Huang, Yuan, 'Exploring the Unknown: International Service and Individual Transformation,' *Adult Education Quarterly* 62, no. 2 (2012): 230-251.

⁹ Simpson, "'Doing development": 681-692.

¹⁰ Sherraden et al, 'The Forms and Structure of International Voluntary Service'.

‘internationaal team’.¹¹ De meerwaarde van het vrijwilligerschap wordt dus vooral ingezet op het krijgen van internationale aspect, en lijkt daardoor gericht te zijn op intercultureel leren. Alhoewel er dus een sterk vermoeden is dat het vrijwilligerschap een positieve ervaring en nuttige vaardigheden met zich meebrengt, is PBI Nederland tot dusverre nog niet in staat geweest om deze aanname daadwerkelijk te onderbouwen.

Vanwege de sleutelrol die vrijwilligers hebben binnen PBI, vindt PBI Nederland het belangrijk om inzicht te krijgen in de impact die het veldvrijwillerschap op veldvrijwilligers heeft, zowel tijdens het werk in het veld, als na terugkeer. Hierbij zal het onderzoek zich met name richten op de *motivaties* van vrijwilligers voorafgaand aan het vrijwilligerswerk, de *vaardigheden* en *ervaringen* die de vrijwilliger heeft opgedaan tijdens het vrijwilligerswerk, en de *invloed* van het vrijwilligerswerk op het leven van de vrijwilliger, nadat deze het vrijwilligerswerk beëindigt heeft. Met de verkregen inzichten kan de organisatie zich blijven ontwikkelen. De inzichten kunnen PBI Nederland handvatten bieden in de werving en selectie van vrijwilligers, de aansturing van projecten, en de begeleiding van de vrijwilligers, zowel voor, tijdens, als na het veldvrijwillerschap, om hen zo optimaal te kunnen ondersteunen.

Naast het inzicht dat dit onderzoek kan bieden aan PBI, heeft het ook implicaties voor de studie van internationaal vrijwilligerschap in het algemeen. De invloed van het vrijwilligerswerk op de vrijwilliger zelf is onderbelicht binnen de literatuur, met name binnen IVS.¹² Daarnaast is het IVS dat wel aan bod komt, vaak gericht op intercultureel leren, vooral binnen kortstondige projecten van een paar weken, of op ontwikkelingshulp. PBI daarentegen, bevindt zich in de sector van pacifistische, onpartijdige conflicthantering, waarin de vrijwilligers intensief te maken hebben met delicate situaties en politieke druk, maar zich tegelijkertijd niet mogen inmengen. Deze specifieke setting en aard van het werk, zorgt waarschijnlijk voor andere conclusies met betrekking tot IVS dan de meer kortstondige ervaringen die meestal gericht zijn op intercultureel begrip en leren.

De volgende vraagstelling is geformuleerd: ‘**Wat is de impact van PBI-veldvrijwilligerschap op de vrijwilligers?**’

Achtergrondinformatie

Peace Brigades International is een non-gouvernementele mensenrechtenorganisatie die zich bezighoudt met het beschermen van bedreigde lokale mensenrechtenverdedigers in conflictgebieden. De organisatie werkt op aanvraag van de mensenrechtenverdedigers en mensenrechtenorganisaties, en momenteel biedt PBI bescherming in Colombia, Honduras, Guatemala, Mexico, Kenia, Indonesië en Nepal. Door het beschermen van mensenrechtenverdedigers creëert de organisatie naar eigen zeggen ‘ruimte voor vrede’, waarin de mensenrechtenverdedigers door morele steun en relatieve veiligheid gefaciliteerd worden in het doen van hun werk. Dit bereikt PBI met name door het verstrekken van fysieke aanwezigheid van uitgezonden vrijwilligers aan mensenrechtenverdedigers, rapportage, observatie, en het onderhouden van publieke relaties en een breed netwerk van internationale steun. PBI heeft als doelstelling om vrede te creëren door middel van geweldloosheid. De organisatie gelooft in duurzame conflictransformatie die niet van buitenaf kan worden opgelegd, maar gebaseerd moet

¹¹ ‘Becoming a Field Volunteer,’ *Peace Brigades International*. Retrieved from:<http://www.pbi-honduras.org/field-projects/pbi-honduras/get-involved/become-a-field-volunteer/>; [http://www.pbi-guatemala.org/los-proyectos/pbi-guatemala/solicitud-para-voluntarios-as/?L=1](http://www.pbi-guatemala.org/los-proyectos/pbi-guatemala/solicitud-para-voluntarios-as/?L=1;);

¹² Sherraden et al, ‘The Forms and Structure of International Voluntary Service’.

zijn op de overtuiging van lokale mensenrechtenorganisaties en mensenrechtenverdedigers. Het werk functioneert volgens de principes van geweldloosheid, en door middel van het dragen van een PBI-vest. De aanwezigheid van een buitenlander die een PBI-vest draagt zou afschrikkend werken, omdat de drager van dit vest niet alleen PBI vertegenwoordigd, maar een representatie is van het internationale steunnetwerk dat PBI achter zich heeft. Andere belangrijke principes die PBI navolgt zijn onpartijdigheid ten opzichte van het conflict, een internationaal karakter, oftewel de internationale ogen die meekijken en het internationale lobbywerk, en het principe van niet-inmenging in het werk van de mensenrechtenverdedigers zelf.

Doordat de organisatie van PBI voor een groot deel gebaseerd is op fysieke aanwezigheid, spelen de veldvrijwilligers binnen PBI een belangrijke rol. Vrijwilligers verblijven ongeveer één jaar in het veld, waarin ze een selecte groep van mensenrechtenverdedigers en mensenrechtenorganisaties fysiek begeleiden. De levensomstandigheden van de vrijwilligers zijn zwaar; ze werken in conflictgebieden, worden blootgesteld aan geweld, en werken intensief samen binnen een team, waarin privé en werklevens in elkaar overlopen. Daarnaast dragen de vrijwilligers een hoge mate van verantwoordelijkheid, doordat ze werken met mensen die zijn getroffen door conflict en wiens levens bedreigd wordt. De organisatie erkent dat het werk emotioneel en persoonlijk veel van de vrijwilligers vraagt, en dat de vrijwilligers hierdoor hoge en langdurige stress kunnen ervaren. PBI heeft daarom minimumnormen ontwikkeld voor het ondersteunen van de geestelijke gezondheid van de vrijwilligers. Vrijwilligers moeten een intensieve training doorlopen voordat ze naar het projectland vertrekken, die zich vooral richt op het managen van stress, conflictoplossing, en het werken in conflict-zones. Daarnaast biedt PBI tijdens en na het project diverse steunmechanismen aan, zoals bijvoorbeeld psychologische hulp.

Theoretisch Kader

Dit theoretisch kader poogt de abstracte kernbegrippen zoals internationaal vrijwilligerswerk, motivatie, vaardigheden en impact te verduidelijken en daarmee een theoretische basis te leggen voor het empirische aspect van het onderzoek, namelijk de diepte-interviews.

Internationaal Vrijwilligersschap

Internationaal vrijwilligerschap (IVS) is een vorm van vrijwilligerswerk die over grenzen gaat, en wordt over het algemeen gedefinieerd als “an organized period of engagement and contribution to society sponsored by public or private organizations, and recognized and valued by society, with no or minimal monetary compensation to the participant”.¹³ IVS wordt steeds populairder, en vrijwilligers die interesse hebben, hebben steeds meer opties om uit te kiezen. Hoewel het precieze aantal vrijwilligers die hun diensten in het buitenland aanbieden niet bekend is, zijn er steeds meer mensen van verschillende leeftijden en vanuit verschillende landen die als internationaal vrijwilliger aan de slag gaan, en steeds meer non-gouvernementele organisaties (Ngo's) die gebruik maken van IVS.¹⁴ Onderzoek wijst uit dat internationaal vrijwilligerschap een positieve impact zou hebben, op zowel de

¹³ McBride et al, 'Inclusion and Effectiveness in International Volunteering and Service'.

¹⁴ A. Lacey & Ilcan, S. 'Voluntary labor, responsible citizenship, and international NGOs', *International Journal of Comparative Sociology* 47, no.1 (2006): 34-53.

vrijwilliger als op de (globale) samenleving.¹⁵ Ondanks de groeiende populariteit, en veronderstelde voordelen van IVS, is de sector relatief weinig onderzocht.

Er zijn verschillende soorten internationaal vrijwilligerswerk die onderling aanzienlijk kunnen verschillen in duur en in intensiteit. IVS dat aan bod komt in bestaand onderzoek, is vaak van relatief korte duur, in de vorm van vrijwilligerstoerisme en studentenuitwisselingen waar vooral jongeren of jongvolwassenen aan mee doen. Zo reizen sommige vrijwilligers naar het buitenland via kortstondige projecten om huizen, scholen of kerken te bouwen of binnen natuurreservaten te werken. Dit type IVS vereist over het algemeen niet dat vrijwilligers over specifieke vaardigheden of kwalificaties voldoen, behalve de bereidheid om te leren en te dienen.¹⁶ Hoewel IVS gericht is op positieve veranderingen bij zowel de ontvanger als de verlener van het vrijwilligerswerk, focussen dit soort projecten hoofdzakelijk op de (leer)ervaring van de vrijwilliger, waarbij het vooral gaat over het leren ontdekken van andere culturen en het bewust worden van de eigen identiteit. Het project en de contributie daarvan aan de ontvangende gemeenschap is belangrijk, maar de nadruk ligt grotendeels op de ervaring, meerwaarde en ontwikkeling van de vrijwilligers.¹⁷

Een andere slag van onderzoek binnen IVS richt zich op langere projecten, die zich meestal in de sectoren van ontwikkelingshulp of humanitaire noodhulp bevinden. Dit type IVS is in mindere mate gericht op de vrijwilliger, en meer op de ontvangende partij. Onderzoek wijst uit dat hoe langer het vrijwilligerschap duurt, hoe meer de ontvangende partij, en hoe minder de vrijwilliger centraal staat.¹⁸ Hoewel de educatieve waarde van de ervaring voor de vrijwilliger en de impact van de internationale ervaring op de vrijwilliger niet worden genegeerd, zijn deze doelen ondergeschikt aan de vaardigheden en technologieoverdracht die van waarde zijn voor de ontvangende partij. De vrijwilliger wordt binnen dit type werk aangenomen aan de hand van de expertise en vaardigheden die diegene met zich meebrengt, waarna de ervaren vrijwilliger schouder aan schouder werkt met lokale professionals. Dit vertegenwoordigt een substantiële verschuiving ten opzichte van de jaren zestig, toen ontwikkeling en hulpvrijwilligerswerk werd beschouwd als een verticale overdracht van vaardigheden van ontwikkelde naar minder ontwikkelde landen.¹⁹

PBI past binnen deze laatste categorie van IVS. Vrijwilligers werken voor een langere periode in het buitenland, waarbij er een horizontale verhouding is tussen vrijwilliger en hulp-ontvanger. Daarnaast is er een strenge selectie binnen PBI voordat een veldvrijwilliger daadwerkelijk het veld in kan, om er zeker van te zijn dat de vrijwilliger de juiste expertise en vaardigheden heeft. Hoewel PBI er vanuit gaat dat het werk een zeer waardevolle ervaring is voor de vrijwilliger, is het vrijwilligerswerk vooral gericht op het verschil maken voor de ontvangende partij, in plaats van voor de vrijwilliger. PBI bevindt zich in de sector van pacifistische, onpartijdige conflicthantering, waarin de vrijwilligers intensief te maken hebben met delicate situaties en politieke druk, maar zich tegelijkertijd niet inmengen. Deze specifieke setting en aard van het internationale vrijwilligerswerk bij PBI, zorgt waarschijnlijk voor andere

¹⁵ Sherraden et al, 'The Forms and Structure of International Voluntary Service'; McBride et al, 'Inclusion and Effectiveness in International Volunteering and Service.' McBride, A. M., Sherraden, M., Benítez, C., & Johnson, E. 'Civic Service Worldwide: Defining a Field, Building a Knowledge Base,' *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 33, no. 4 (2004): 85-215.

¹⁶ Sherraden et al., 'The Forms and Structure of International Voluntary Service,'.

¹⁷ Sherraden et al., 'The Forms and Structure of International Voluntary Service,'.; Simpson, "Doing development"; McBride et al, "International Service and the Perceived Impacts on Volunteers,'.; Fantini, 'Exploring and Assessing Intercultural Competence'; Sherraden et al., 'The Forms and Structure of International Voluntary Service,'.; Grusky, 'International Service Learning'; Chang et al, 'Exploring the Unknown,'.

¹⁸ McBride et al, 'Civic Service Worldwide,'.

¹⁹ Sherraden et al., 'The Forms and Structure of International Voluntary Service.'

conclusies met betrekking tot IVS dan de meer kortstondige ervaring gericht op intercultureel begrip en leren.

Motivatie

De beweegredenen, of motieven, waarom mensen meer dan een jaar intensief vrijwilligerswerk gaan doen in het buitenland onder zware omstandigheden, zijn waarschijnlijk voor iedereen anders. Motieven kunnen afhangen van persoonlijke en demografische kenmerken²⁰ en kunnen mensen meerdere motivaties kunnen hebben.²¹ Desondanks is het voor dit onderzoek van belang om de aanvankelijke beweegredenen van haar vrijwilligers te kennen. De drijfveer beïnvloedt de insteek die de vrijwilliger heeft, de verwachtingen, en daardoor waarschijnlijk ook de competenties en ervaringen die opgedaan worden tijdens het vrijwilligerschap zelf. Een motief doelt hierbij op dat wat mensen in beweging brengt om in actie te komen,²² dus in dit geval, om vrijwilligerswerk te gaan doen bij PBI. Om de motivaties van PBI-veldvrijwilligers in kaart te brengen, en om uit alle verschillende beweegredenen toch een algemene conclusie uit te kunnen trekken, zullen de verschillende motieven gecategoriseerd worden op basis van de rationele benadering van Clary et al.

Het idee dat mensen vrijwilligerswerk doen met puur altruïstische motieven is al een tijd sterk bekritiseerd.²³ Motivatie wordt gestimuleerd als mensen verwachten dat een activiteit daadwerkelijk iets oplevert.²⁴ Dit betekent niet dat mensen slechts handelen uit persoonlijk belang, maar dat ten diepste hun gedrag wel gebaseerd is op bepaalde redenen, intenties, opvattingen of emoties, en dat gedrag een functie heeft in het vervullen of najagen hiervan. Het nastreven van nut is ook van toepassing op het doen van vrijwilligerswerk.²⁵ Door motieven op deze manier te benaderen, vallen de motieven, naast direct te vragen, ook af te leiden uit de aanvankelijke verwachtingen die de vrijwilliger had van het vrijwilligerswerk. Participatie aan vrijwilligerswerk kan afhangen van persoonlijkheidskenmerken,²⁶ maar gezien de omvang van dit onderzoek, en de complexiteit van bijvoegen van persoonlijkheidskenmerken, is gekozen om het gevolg van persoonlijkheidskenmerken op vrijwilligerswerk niet in de analyse te betrekken. In plaats daarvan hanteert dit onderzoek de indeling van functionele motivaties van Clary et al. (1998). Deze indeling is een veelgebruikte indeling, en is uitgebreid getest in verschillende landen en contexten.²⁷ Motivatie is onderverdeeld in:

- Carrièregerichte motieven: beweegredenen die gericht zijn op het verwerven van ervaringen, vaardigheden en contacten die nuttig kunnen zijn voor een (toekomstige) carrière.
- Normatieve motieven: normen en waarden als reden voor het doen van vrijwilligerswerk.

²⁰ Bekkers, R. 'Geven van Tijd.' In *Geven in Nederland 2005: Giften, Legaten, Sponsoring en Vrijwilligerswerk*, edited by Schuyt & Gouwenberg, 80-101. 's Gravenhage: Elsevier Overheid, 2005.

²¹ L.C.P.M. Meijs, *Management van vrijwilligersorganisaties*. Utrecht: NOV Publicaties, 1997.; E. Lindeman, *Participatie in Vrijwilligerswerk*. Amsterdam: Thesis Publishers, 1996.

²² R. Bekkers, 'Secularisering en Veranderende Motieven voor Vrijwilligerswerk,' *Default Journal* (2004). Retrieved from: <https://core.ac.uk/download/pdf/148288846.pdf>.

²³ Bekkers, 'Secularisering en Veranderende Motieven voor Vrijwilligerswerk,'; Green & Chalip, 'Paths to Volunteer commitment: Lessons from Sydney 48 Olympic Games.' In *Volunteering as Leisure/Leisure as Volunteering – An International Assessment*, edited by Stebbings & Graham. 49-67. Oxfordshire: CAB International, 2004.

²⁴ S. Wearing. 'Examining Best Practice in Volunteer Tourism.' In *Volunteering as Leisure/Leisure as Volunteering – An International Assessment*, edited by Stebbings & Graham. 209-224. Oxfordshire: CAB International, 2004.

²⁵ Wearing, (2004). 'Examining Best Practice in Volunteer Tourism,'.

²⁶ Hoogstraten & Spiering, *COSA de Motivatie van zijn Vrijwilligers: Een Onderzoek naar de Kenmerken van de Motivatie van Vrijwilligers*. Afstudeertraject. Den Bosch: Avans Sociale Studies, 2013.

²⁷ S. Dolnicar & Randle, M. 'What Motivates Which Volunteers? – Psychographic Heterogeneity among Volunteers in Australia.' *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 18, no. 2 (20007): 135-155.

- Sociale motieven: Sociale contacten willen verdiepen, of vrijwilligerswerk doen vanuit een bepaalde wenselijkheid die de vrijwilliger ervaart vanuit de omgeving.
- Leermotieven: Het versterken of opbouwen van vaardigheden en kennis
- Kwaliteitsmotief: Vrijwilligerswerk als kans op persoonlijke ontwikkeling en een hogere levenskwaliteit. Het heeft ook te maken met het verhogen van zelfvertrouwen.
- Pleziermotief: alhoewel niet in het rijtje van Clary et al., is het pleziermotief later door Tak en Karr (2007)²⁸ toegevoegd. In eerste instantie lijkt het op het kwaliteitsmotief, maar het pleziermotief is meer gericht op de directe ervaring van positieve gevoelens tijdens het werk. Het pleziermotief is dus meer een korte termijn motief, terwijl het kwaliteitsmotief gericht is op de langere termijn.

Vaardigheden

Onderzoek toont aan dat IVS een positieve impact op vrijwilligers heeft. Het kan zelfs gezien worden als een vorm van 'self-service'.²⁹ Diverse onderzoeken benadrukken verschillende vaardigheden die internationale vrijwilligers op doen. Vaardigheden en ontwikkelingen op het gebied van persoonlijke mentale en emotionele ontwikkeling worden het meest genoemd, zoals onafhankelijkheid, verhoogd zelfvertrouwen, interpersonele vaardigheden, taalvaardigheden, en sociale vaardigheden. Vaardigheden op het gebied van professionele persoonlijke ontwikkeling werden ook genoemd, en draaien vooral om zaken zoals leiderschap, creativiteit en vindrijkheid, verhoogde tolerantie voor onduidelijkheid, en het ontwikkelen van de capaciteit om effectief en oplossingsgericht te werken en te communiceren.³⁰ Een studie laat zien dat de meeste vrijwilligers het eens zijn met het persoonlijk gewin dat vrijwilligerswerk met zich meebrengt, van de geïnterviewde vrijwilligers die voor lang vrijwilligerschap naar het buitenland zijn gegaan, gelooft 80 procent dat ze vaardigheden hebben opgedaan die ze niet zouden hebben opgedaan wanneer ze niet aan het IVS geparticipeerd hadden.³¹

Daarnaast zijn, zoals eerder genoemd, binnen IVS veel programma's gericht op het stimuleren van intercultureel begrip en interculturele vaardigheden. Hoewel dit vooral belangrijk is bij relatief kortstondige projecten, zijn elementen hiervan ook toepasbaar op langdurig IVS. In beide gevallen, kortstondig of van lange duur, leven en werken de vrijwilligers in een andere sociale, politieke en economische context waarin ze contact hebben met mensen met andere achtergronden. Dit zou leiden tot interculturele competentie: "the ability to communicate effectively and appropriately in intercultural situations based on one's intercultural knowledge, skills and attitudes."³² Knowledge, of kennis, verwijst hierbij naar globale bewustwording; bewustwording van internationale gebeurtenissen en een vergroot begrip van complexe globale problematiek, het positioneren van de

²⁸ I. van der Tak & Karr, L.B. *In Their Own Words: Motivations and Experiences of Young Volunteers in The Netherlands*. Atlanta: ARNOVA Conference Atlanta, 2007.

²⁹ Sherraden et al., 'The Forms and Structure of International Voluntary Service,'.

³⁰ Lough, McBride, Sherraden. *Measuring Volunteer Outcomes: Development of the International Volunteer Impacts Survey*, CSD Working Papers No. 09-32, St. Louis: Washington University, 2009. Retrieved from <https://csd.wustl.edu/publications/documents/wp09-31.pdf>; Sherraden et al., 'The Forms and Structure of International Voluntary Service,'.; Fantini et al, *Exploring and assessing intercultural competence*'; Grusky, 'International Service Learning,'; McBride et al, *Inclusion and Effectiveness in International Volunteering and Service*.; McBride et al, 'Civic Service Worldwide'; Chang et al.; "Exploring the Unknown,". Darla Deardorff, *The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States*. Unpublished doctoral dissertation. Raleigh, NC: North Carolina State University, 2004.

³¹ Grusky, 'International Service Learning,'.; A. Jones, 'Assessing International Youth Service Programme in Two Low Income Countries,' *Voluntary Action: The Journal of the Institute for Volunteering Research* 7, no. 2 (2005): 87-100.

³² Darla Deardorff, *Assessing Intercultural Competence*, New Directions for Institutional Research no. 149, 2011. Retrieved from: https://www.xavier.edu/mfi/documents/1AssessingIntercultCompDeardorff_Darla_K.pdf.

eigen identiteit en cultuur. 'Skills', of vaardigheden, verwijst hierbij naar de capaciteit om te kunnen leven en effectief te kunnen werken in een andere cultuur, maar ook naar de capaciteit om zich in te kunnen leven in andere culturen, het vermogen om andere wereldbeelden te begrijpen. Hierbij gaat het ook om aanpassingsvermogen, openheid, flexibiliteit en observeren, interpreteren en analyseren andere culture contexten. Attitudes verwijst naar een verandering van houding over culturele zaken en globale identiteit. Hierbij kan gedacht worden aan houdingen zoals open-mindedness, nieuwsgierigheid, respect en waardering van culturele verschillen, het kunnen affiliëren met een globale identiteit en/of perspectief.³³ Kortom, het gaat om het opbouwen van de capaciteit om het referentiekader en gedrag aan te passen aan een andere culturele context, om zo effectief te kunnen communiceren, geschikte te kunnen gedragen en doeltreffend te kunnen werken binnen interculturele contexten.

Impact

De ervaring in het buitenland beïnvloedt de vrijwilligers dus hun perceptie van zichzelf, van de wereld en van de ander. Het is daarom niet geheel verrassend dat zowel vrijwilligers en onderzoek aangeeft dat de ervaring een wending aan, of *keerpunt* in hun leven heeft gegeven, vooral bij jonge mensen.³⁴ Vrijwilligers worden voor lange perioden bloot gesteld aan een omgeving die in scherp contrast met hun directe leefwereld staat. Door de nieuwe ervaring vraagt voor een verschuiving van het cognitieve kader, waarin zich niet alleen een herevaluatie van de buitenwereld maar ook van zichzelf afspeelt.³⁵ De hernieuwde evaluatie van zichzelf, waarden en perspectieven op de wereld kunnen leiden tot een nieuwe oriëntatie op het leven en de wereld,³⁶ wat vervolgens ook tot een bepaalde professionele of educatie oriëntatie kan leiden.³⁷

Internationale vrijwilligers neigen na terugkeer vaak naar een bepaalde oriëntatie in het leven, doordat ze blootgesteld zijn aan een interculturele omgeving die hun levenshouding beïnvloedt. Dit is evident in onder andere bepaalde keuzes, levenspartners, en waarden.³⁸ Vrijwilligers hebben vaak een focus op internationale sociale en economische ontwikkelingsproblematiek, een bereidheid en motivatie om te wonen en werken in andere culturen, en worden vaak gestimuleerd in hun open houding naar buitenlanders en diversiteit. IVS stimuleert een manier van denken, vaardigheden, gedrag, maar ook de netwerken met sociale contacten en organisaties met zich meebrengt die de vrijwilliger voorbereiden op succesvol leven en werken binnen een globale kenniseconomie, met name binnen carrières die zich richten op internationale zaken.³⁹ IVS-ervaring heeft de potentie om deuren naar internationale carrière te openen. IVS schijnt over het algemeen een positief effect te hebben op werkkansen. Werkgevers evalueren langdurig IVS vaak als positief en een groot deel van de werkgevers geloven dat de teruggekeerde vrijwilligers een unieke set aan vaardigheden en ervaringen met zich meebrengen waar de organisatie van kan profiteren.⁴⁰ Daarnaast profiteert ook het land van herkomst

³³ Lough et al, 'Measuring Volunteer Outcomes'; Deardorff, *The Identification and Assessment of Intercultural Competence*; Fantini et al, *Exploring and assessing intercultural competence*'; Chang et al.; "Exploring the Unknown,"; Sherraden et al, 'The Forms and Structure of International Voluntary Service,'; McBride et al., "Civic Service Worldwide"; McBride et al., "International Service and The Perceived Impacts on Volunteers";

³⁴ Starr, J.M., 'Peace Corps Service as a Turning Point.', Fantini et al, *Exploring and Assessing Intercultural Competence*'; Kelly et al. 'The Overseas Experience,'.

³⁵ Chang et al.; "Exploring the Unknown,".

³⁶ Starr, J.M., 'Peace Corps Service as a Turning Point.'

³⁷ Lough et al, 'Measuring Volunteer Outcomes'; Fantini et al, *Exploring and assessing intercultural competence*'.

³⁸ Fantini et al, *Exploring and Assessing Intercultural Competence*'.

³⁹ McBride et al., "International Service and The Perceived Impacts on Volunteers,".

⁴⁰ McBride et al., *Inclusion and Effectiveness in International Volunteering and Service*.

van teruggekeerde internationale vrijwilligers. De opgedane kennis, vaardigheden, waarden en motivatie, gecombineerd met de betrokkenheid bij de globale gemeenschap die de vrijwilligers vaak bezitten,⁴¹ kan zich voortzetten en van grote waarde zijn binnen de nationale maatschappelijke sfeer.⁴² Onderzoek toont aan dat teruggekeerde vrijwilligers een hoge kans hebben om zich in te zetten voor hun lokale gemeenschappen.⁴³ Teruggekeerde internationale vrijwilligers zijn hierbij vooral actief binnen projecten die te maken hebben met globale problematiek, ontwikkeling van de gemeenschap, armoede-vermindering en mensenrechten.⁴⁴ Het bredere globaal perspectief dat ze met zich meedragen, belicht lokale zaken vanuit een globaal perspectief en benadrukt de onderlinge samenhang en afhankelijkheid van de wereld.⁴⁵ Het verhoogde interculturele begrip, zorgt er voor dat ze zich regelmatig inzetten voor vluchtelingen, asielzoekers en waarden zoals inclusiviteit en tolerantie.⁴⁶

Tabel 1 Kernbegrippen

Kernbegrip	Sub begrip	Praktijk
Vaardigheden	Mentale en emotionele ontwikkeling	Onafhankelijkheid, verhoogd zelfvertrouwen, interpersonele vaardigheden, taalvaardigheden, sociale vaardigheden.
	Professionele persoonlijke ontwikkeling	Leiderschap, creativiteit, vindingrijkheid, tolerantie voor onduidelijkheid, effectief en oplossingsgericht werken en communiceren
Intercultureel begrip en vaardigheden	kennis	Globale bewustwording, bewustwording internationale gebeurtenissen, begrip complexe globale problematiek, positioneren van eigen cultuur en identiteit.
	Vaardigheden	Leven en effectief werken met andere cultuur, inleven en begrip voor andere cultuur, aanpassingsvermogen, flexibiliteit, openheid.
	Attitude	Verandering houding culturele zaken en globale identiteit, open-minded, nieuwsgierigheid, respect en waardering voor andere culturen en diversiteit, affiliëren met een globale identiteit
Impact later leven	Heroriëntatie persoonlijk	Wonen en leven in andere cultuur, persoonlijke contacten.
	Heroriëntatie werkveld	Werken in buitenland, werken binnen internationale en sociale ontwikkelingsproblematiek, vrijwilligerswerk lokale omgeving.

⁴¹ Lacey et al, 'Voluntary labor, responsible citizenship, and international NGOs.'

⁴² Lough et al, 'Measuring Volunteer Outcomes'

⁴³ EVS. *Structure of Operational Support for the European Voluntary Service*. Brussels: European Voluntary Service, 1999.

⁴⁴ Sherraden et al., 'The Forms and Structure of International Voluntary Service'; Kelly et al. 'The Overseas Experience,'.

⁴⁵ Sherraden et al., 'The Forms and Structure of International Voluntary Service'; Kelly et al. 'The Overseas Experience,'.

⁴⁶ McBride et al, 'Inclusion and Effectiveness in International Volunteering and Service'; Kelly et al, 'The Overseas Experience,'.

Onderzoeksopzet

De vraagstelling zal beantwoord worden aan de hand van kwalitatief onderzoek, door analyse van literatuur, en documenten van PBI, in de vorm van beleidspapieren van de organisatie. De vraag zal echter vooral beantwoord worden door middel van diepte-interviews met Nederlandse oud-veldvrijwilligers. Voorafgaand aan de dataverzameling van het onderzoek is een literatuurstudie uitgevoerd ter oriëntatie op de vraagstelling en de daarbij behorende begrippen. Met behulp van dit literatuuronderzoek is een theoretisch kader gevormd waar de resultaten van de dataverzameling aan gekoppeld kunnen worden. Dit theoretisch kader is van groot belang voor dit onderzoek vanwege de abstractie van kernbegrippen zoals impact, (internationaal) vrijwilligerswerk / dienstenverlening, motivatie, vaardigheden en ervaringen. Door verschillende begrippen te definiëren en te onderzoeken is een kader gevormd dat richting geeft aan de vorm van dit onderzoek.

De vragen die gesteld worden in de diepte-interviews zullen geformuleerd worden aan de hand van de kernbegrippen en de overkoepelende onderzoeksvraag, en zullen met name een inductieve functie hebben. Alle 25 Nederlandse veldvrijwilligers van de afgelopen tien jaar zijn benadert voor dit onderzoek, waarvan er zes geïnterviewd zijn. De lijn is getrokken bij de tien jaar, omdat het PBI beleid en situaties ondertussen dusdanig verandert zijn, dat het vergelijking verhindert, en het daarnaast ook een deel van de relevantie verloren heeft. Diepte-interviews is een strategische manier van interviewen die wordt gebruikt om een specifieke situatie of het gezichtspunt van de geïnterviewde volledig te begrijpen. Tijdens een diepte-interview stelt de onderzoeker open vragen, en zal deze waar nodig vervolgvragen stellen.⁴⁷ Dit onderzoek zal gebruik maken van begeleide diepte-interviews, waarin de onderzoeker een lijst van onderwerpen vaststelt, om zich ervan te verzekeren dat alle relevante onderwerpen aan bod komen. Het laat alle ruimte voor de persoonlijke opvattingen en belevingen van de respondent, maar houdt het interview binnen gezette banen.⁴⁸ Door dezelfde onderwerpen consequent naar voren te laten komen, ontstaat er een rode draad in de gesprekken waardoor interviews vergeleken kunnen worden, en alle interviews gebruikt kunnen worden om de antwoord op de onderzoeksvraag te verkrijgen. Om de gesproken teksten van de interviews bruikbaar te laten zijn, worden de interviews getranscribeerd. Deze teksten worden vervolgens geïnterpreteerd aan de hand van de geformuleerde kernbegrippen. Hierdoor is het mogelijk om de interviews te vergelijken, analyseren, en structuren en patronen er uit te filteren.

Vragen

Motivatie

1. Wat bewoog je om een jaar in het buitenland veldvrijwilligerswerk te gaan doen?
2. Had je eventuele doelstellingen, hetzij ideologisch of persoonlijk, die je met je activiteiten bij PBI wilde bereiken?

Vaardigheden en Ervaringen

3. Wat zijn de belangrijkste vaardigheden die je door het werk zelf opgedaan heb?
4. Wat zijn de belangrijkste vaardigheden die je door het leven in een andere omgeving opgedaan hebt?

⁴⁷ M.Q. Patton, *How to Use Qualitative Methods in Evaluation*, California: Sage Publications, Inc, 1987.

⁴⁸ A. Wenden, *The Process of Self-directed Learning: A Study of Adult Language Learners*, Unpublished Doctoral Dissertation: Teachers College, Columbia University: 1982.

5. In hoeverre was dit wat je ervan verwachtte? Zijn je doelstellingen behaald? En wat voor rol speelde PBI hier in?

Impact

6. Op wat voor manier heeft de ervaring je leven en levensvisie veranderd?
7. Zijn er bepaalde vaardigheden of lessen die je in je tijd bij PBI opgedaan hebt, of verder ontwikkeld hebt, die in je latere werkomgeving nog van toepassing of van belang zijn geweest?

Analyse

Motieven

De meeste veldvrijwilligers zijn gemotiveerd vanuit een leermotief en een normatief motief. Het normatieve motief speelde een rol bij alle respondenten, en was voor hen ook het belangrijkste. Hierbij werd het vaak benoemd dat de respondenten het vrijwilligerswerk als een kans aangrepen om het verschil te maken, of om van betekenis te zijn, om bij te dragen aan een beter wereld.⁴⁹ De waarde die hierbij een belangrijke rol speelde was voornamelijk die van rechtvaardigheid:

*'Ja, je hoorde veel verhalen van echte armoede, en dat klopte gewoon niet. Dat ik gewoon hier kan genieten, terwijl iemand anders gewoon echt nauwelijks kan rondkomen en een moeilijk leven heeft.'*⁵⁰

Tevens werden er ook specifieke redenen genoemd om bij PBI aan de slag te gaan. Bijvoorbeeld omdat het de enige organisatie is die in een bepaald land actief is. Daarnaast werden ook vaak de principes van PBI aangehaald, met name die van niet-inmenging en geweldloosheid, als waarden die aantrokken en intrigeerden. Daarnaast was er ook sprake van een leermotief. Vrijwilligers waren nieuwsgierig om meer te leren over een organisatie die niet hiërarchisch is en op basis van consensus werkt. Het leermotief was verder aanwezig in de interesse die mensen hadden om meer te weten te komen over een bepaald land of context, en de dynamieken die spelen binnen die context.⁵¹ Hier speelde het leermotief een rol, omdat het een kans was om meer in diepte over dat land te leren. Daarnaast leek er vaak sprake te zijn van een hang naar avontuur, een enthousiasme om kansen aan te grijpen die de vrijwilliger meer van de wereld laten zien, om in een andere context te reizen en wonen, en betekenisvol werk te doen. Dit kan waarschijnlijk het beste geschaard worden onder een kwaliteitsmotief, omdat de respondenten zich ervan bewust waren dat het niet alleen een waardevolle ervaring op het moment zelf zou zijn, maar dat het ook een waardevolle ervaring zou zijn voor hun persoonlijke ontwikkeling. Sociale motieven en carrièregerichte motieven werden niet genoemd.

Vaardigheden

Over het algemeen werd de tijd in het projectland als intens en zwaar ervaren, maar ook als een verrijkende en bijzondere ervaring. Veel mensen praten over de bijzondere relaties die ze hebben opgebouwd, en geven aan dat ze nog vaak terugdenken aan de mensen met wie ze tijdens hun werk te maken hebben gehad. Aan de andere kant is het juist ook dit element dat het werk zwaar kan maken. Al hebben de veldvrijwilligers zelf vrijwel niet direct te maken met geweld, indirect komen de vrijwilligers er wel mee in aanraking, via de mensen of organisaties die ze begeleiden.

⁴⁹ Interview nr. 2, 3, 6.

⁵⁰ Interview nr. 4

⁵¹ Interview nr. 3, 5, 6.

*'Je leert ze echt kennen. Als er dan vervolgens doodsbedreigingen komen, mensen hun huis uit worden gezet, dan is dat ook heel erg emotioneel. De dingen die ik meegemaakt heb in mijn jaar hebben me ook wel heel erg geraakt, dingen die heel pijnlijk waren om te beleven.'*⁵²

*'Dat [het geweld] was een aspect waar je je niet op voor kunt bereiden natuurlijk. Maar dat wel heel, ja, heel zwaar was. Ja, dat vond ik wel, nog steeds wel een, ja, eeh, heel zwaar punt. Zo veel moord en zo veel geweld.'*⁵³

Over het algemeen vonden de respondenten de ervaring in het veld inhoudelijk erg leerzaam. Ze gaven aan dat er een besef is gegroeid wat zonder het vrijwilligerswerk bij PBI naar waarschijnlijkheid niet gegroeid zou zijn. In dit verband werd met name gesproken over de specifieke politieke context van het land waarin ze in zaten, en de politieke machtspeelden die daarin gespeeld worden.

*'Daar was ik nog niet zo erg aan blootgesteld. Dus hoe veel geweld er eigenlijk is, en wat armoede eigenlijk betekent. En wat het betekent als de staat je niet representeert. (...) Het idee dat je geen vertrouwen kan hebben in de politie. Dat soort dingen, die waren nog nooit door mijn hoofd heen gegaan.'*⁵⁴

Naast kennis van de specifieke context, bood het vrijwilligerschap ook een mogelijkheid om kennis op te doen van de mensenrechtensector.

*'Na een jaar werk bij een mensenrechtenorganisatie (...) leer je al heel erg veel van mensenrechten en de stand van zaken in de wereld, en de problemen waar mensenrechtenactivisten tegen aan lopen.'*⁵⁵

Deze leerpunten werden grotendeels bevorderd door het werken in een andere culturele context. Het werken van een andere cultuur bracht ook specifieke vaardigheden met zich mee. De vrijwilligers ontwikkelden een bepaalde gevoeligheid voor andere contexten, verbeterden hun taalvaardigheden, en leerden zichzelf aan te passen in een andere cultuur, zodat ze effectief konden werken in verschillende culturen.⁵⁶ Daarnaast leren de vrijwilligers te werken in een team met verschillende nationaliteiten, en de uiteenlopende communicatiestijlen die daarbij horen.⁵⁷

Veel vrijwilligers benoemden de ontwikkeling van analytische vaardigheden die ze opgedaan hebben tijdens het uitdenken van risicoanalyses en veiligheidsprotocollen. Daarnaast werden vaardigheden op het gebied van lobbyen of advocacy onderstreept als belangrijke en nuttige competenties die opgedaan zijn tijdens het jaar in het veld.⁵⁸

*'Als ik bijvoorbeeld nu naar een land zou gaan waar ik niets van zou weten, naar aanleiding van PBI, zou ik nu weten welke tools ik moet gebruiken om bijvoorbeeld de context in kaart te brengen, de actoren te leren kennen zodat je meteen precies weet van oké, hoe ga ik hier nu een beeld van de situatie krijgen.'*⁵⁹

⁵² Interview nr. 3

⁵³ Interview nr. 3

⁵⁴ Interview nr. 4

⁵⁵ Interview nr. 1

⁵⁶ Interview nr. 1, nr. 6

⁵⁷ Interview nr. 1

⁵⁸ Interview nr. 1-4, 6.

⁵⁹ Interview nr. 1

Daarnaast werd stressbestendigheid genoemd, een vaardigheid die ontwikkeld werd doordat de situatie waarin de vrijwilligers zich begaven vaak gevaarlijk was, er een hoge mate van urgentie was in het veld, en omdat de vrijwilligers hierdoor geregeld ‘spannende dingen’⁶⁰ moesten doen. Eén respondent gaf aan ook aan veel geleerd te hebben van het werken in een organisatie die vormgeeft aan internationale solidariteit. Hij gaf aan een vorm van ‘non-agency’⁶¹ opgedaan te hebben, waarbij de realisatie groeit dat je als medewerker onderdeel bent van een groter proces, een vertegenwoordiger bent van internationale solidariteit, en dat het dus, per definitie, niet om jezelf draait.⁶²

Het werken, met name het samenwerken, binnen een team dat helemaal horizontaal is, brengt ook veel lessen met zich mee. Over het algemeen werd deze organisatiestructuur als positief ervaren. Omdat de besluiten op basis van consensus en dus overleg bereikt moeten worden, biedt deze vorm van besluitvorming een manier om een geïnformeerde beslissing te nemen aan de hand van verschillende visies en ervaringen.⁶³ Besluitvorming middels consensus wordt hierdoor gezien als een manier om alle leden van het team erbij te betrekken, als een manier om iedereen geïnformeerd te houden, maar ook als een vorm van besluitvorming waarin iedereen wordt geacht op de hoogte te blijven, en wordt aangespoord om verantwoordelijkheid te nemen voor zijn/haar gedrag.⁶⁴ Er werd benadrukt dat deze elementen van groot belang zijn in het type werk dat de veldvrijwilligers verrichten. De meeste vrijwilligers benoemen dat het in een context waarin het niet altijd veilig is, en waarin risico’s genomen moeten worden, het van belang is dat besluiten door iedereen gedragen worden.⁶⁵ De horizontale organisatiestructuur stimuleert de ontwikkeling van specifieke vaardigheden op het gebied van samenwerking. De belangen, die uiteen lijken te lopen, moeten naar elkaar toe getrokken worden.

‘Ja, ook wel het besef dat je langer door moet met de mensen met wie je daar omgaat, dus dat je het ook niet al te principieel of fundamenteel moet insteken altijd. (...) Het gaat om het grotere doel voor ogen houden, je moet niet alle slagen willen winnen. Dat je soms een beetje jezelf leert inhouden.’⁶⁶

‘Je leert waar je je hard voormaakt, leert wat je los moet laten.’⁶⁷

‘Een belangrijke [les] voor mij is denk ik bij jezelf blijven en vasthouden aan je eigen waarden en principes, zonder rigide te zijn.’⁶⁸

Daarnaast bracht de horizontale structuur ook baten met zich meebracht op het gebied van persoonlijke ontwikkeling.

Vrijwilligers krijgen ‘heel snel een kans om dingen te doen die je niet zomaar zo makkelijk doet in een hiërarchische organisatie. Zoals een gesprek hebben met

⁶⁰ Interview nr. 2

⁶¹ Interview nr. 5

⁶² Interview nr. 5

⁶³ Interview nr. 3

⁶⁴ Interview nr. 3, 4, 5

⁶⁵ Interview nr. 3

⁶⁶ Interview nr. 5

⁶⁷ Interview nr. 1

⁶⁸ Interview nr. 6

*een minister ofzo. (...) Dus de leerervaring is heel intensief, en dat vind ik heel mooi. Doordat je mensen het vertrouwen geeft.*⁶⁹

Doordat het binnen een horizontale organisatiestructuur van belang is dat alle leden op de hoogte zijn van iedere relevante ontwikkeling, gaat er op hoog tempo een grote hoeveelheid aan informatie rond. Eén vrijwilliger gaf aan dat hij hierdoor geleerd heeft om prioriteiten te stellen, omdat het onmogelijk is alles te weten, en omdat er door de constant veranderende context voortdurend nieuwe informatie bij komt.⁷⁰

Persoonlijke ontwikkeling wordt ook enorm gestimuleerd doordat vrijwilligers geregeld nieuwe en spannende uitdagingen aan moeten gaan.

*'We deden veel lobbywerk met het leger en politie. Dat is toch ook buiten je comfort-zone. (...) Je stapt een legerbasis binnen, je moet een gesprek voeren in het Spaans over mensenrechten met zo'n legercommandant. Ja, ik denk dat het toch wel een hele grote mogelijkheid is om te groeien, als mens en ook professioneel.'*⁷¹

Het stappen uit de comfort-zone bleek bij veel mensen te resulteren in een verhoogd zelfvertrouwen, ze gaven aan 'sterker in de schoenen te staan'⁷².

*'Je komt er achter dat je dat eigenlijk wel kan, terwijl je dacht dat je ze niet kan.'*⁷³

*'Ik stond wel verbaasd van mezelf wat je kon hebben, dat gaf heel veel zelfvertrouwen, als ik dat kan... dan kan ik alles aan in het leven haha. (...) Op persoonlijk vlak, qua karakter, heb ik echt wel veel meer zelfvertrouwen gekregen.'*⁷⁴

Impact

Er werd aangegeven dat het vrijwilligerswerk een keerpunt was in het leven van sommige vrijwilligers; dat het perspectief van de vrijwilligers op de wereld, met name wat betreft ongerechtigheid, (inter)nationale macht en de globale samenhang van internationale problematiek, veranderd zijn door hun ervaringen in het veld.

*'Wat voor mij het belangrijkste is, is dat mijn visie op de wereld erdoor veranderd is. (...) Door te zien wat echte armoede is, en hoe kleine groepen weggeduwd worden door grote belangen en het gebrek aan bekommering door de staat.'*⁷⁵

*'We waren een keer op een plek, en daar zei een studentje tegen ons: leuk dat jullie er zijn, maar het zijn bedrijven uit jullie landen die hier die shit opkopen en leeg komen halen. (...) En dat maakt dat je denkt van ja, die gast heeft gewoon heel groot gelijk.'*⁷⁶

⁶⁹ Interview nr. 4

⁷⁰ Interview nr. 5

⁷¹ Interview nr. 2

⁷² Interview nr. 1

⁷³ Interview nr. 4

⁷⁴ Interview nr. 3

⁷⁵ Interview nr. 4

⁷⁶ Interview nr. 5

Doordat de vrijwilligers de effecten van (inter)nationale problematieken op lokaal niveau gewaarworden, en zich bewust worden van de complexe dynamieken die daar achter liggen, gaven sommige vrijwilligers ook aan dat 'het simplistische er af is'⁷⁷. Er is een groeiend besef dat de wereld ingewikkeld in elkaar zit, en dat het belangrijk is om naar alle kanten van het verhaal te luisteren, 'omdat er nooit een duidelijke goede en slechte kant is in conflict.'⁷⁸

Door twee mensen werd het ook benoemd dat door de ervaringen in het veld, er zich een persoonlijk bewustzijn van de eigen identiteit en cultuur ontvouwde. Dit besef lijkt opgewekt te zijn door het hoge contrast tussen de eigen cultuur, en de cultuur waarin de vrijwilligers leefden en werkten. Eén persoon sprak van de realisatie dat Noordwest-Europa een politieke uitzondering is, waar de politiek niet in handen is van een aantal selecte machtsgroepen, zoals het geval is in het overgrote deel van de wereld. 'Dat leren ze je niet op de basisschool.'⁷⁹ Het besef van een eigen culturele identiteit werd direct opgevolgd door een nuancering van die eigen identiteit, waarin werd aangegeven dat deze identiteit eigenlijk niet meer is dan een visie, of een perspectief op de wereld.

*'Je snapt ook wel dat je een Westerse kijk hebt. (...) Meer dan een Westerse kijk, is het misschien een kijk van iemand die gezond is, en kansen heeft, en zin in het leven heeft. (...) Wat ik dan nooit zo snapte is de apathie van mensen om niet op te komen voor hun eigen rechten, voor hun leven. Dat je denkt van, doe dat nou. Maar dan zie je gewoon dat je mensen gewoon niet kan veroordelen. Zeker als mensen ingedeukt zijn door het leven, of fysiek niet fit zijn, of te veel dingen niet weten. (...) Het is een totaal onvoorspelbare conflictsituatie, waar mensen ook meer op het nu letten. Ons perspectief daarop plakken kan niet.'*⁸⁰

*'Wij mensen doen heel veel dingen op een bepaalde manier omdat we dat zo geleerd hebben. (...) Maar dat wil niet zeggen dat het niet ook op een andere manier kan, met net zo'n goed resultaat, of beter zelfs omdat de omstandigheden anders zijn.'*⁸¹

Alhoewel iedereen het moeilijk had om weer terug te keren naar de Nederlandse samenleving, gaf één iemand aan dat ze ook last had om weer aansluiting te vinden in persoonlijke relaties, en daarbij de behoefte had om zichzelf te omringen die begrip hadden voor haar visie op de wereld en haar ervaringen.

*'Dus je komt terug in dezelfde omgeving, maar je bent zelf wel veranderd. Dat moet je ook een plek geven ofzo. Of je moet jezelf een nieuwe plek in de maatschappij geven. (...) Het feit dat je dingen hebt gezien en meegemaakt die anderen niet hebben gezien en meegemaakt. Je hoort mensen dingen zeggen waarvan je dan denkt, hoe kan je dat nou zeggen? Maar ja, zij hebben niet in die context van geweld en armoede gezeten. (...) Ik denk dat mijn vriendenkring daardoor ook een beetje is veranderd, dat ik meer naar mensen toetrok die ook vergelijkbare ervaringen hebben gehad.'*⁸²

⁷⁷ Interview nr. 5

⁷⁸ Interview nr. 6

⁷⁹ Interview nr. 4

⁸⁰ Interview nr. 5

⁸¹ Interview nr. 6

⁸² Interview nr. 4

Deze ontwikkelingen duiden er op dat het vrijwilligerswerk een grote impact heeft op de manier waarop de vrijwilligers zichzelf en de wereld waarnemen. Hierin is er ook een herpositionering van zichzelf ten overstaan van de directe omgeving, en ten overstaan van de internationale samenleving.

Hoewel over het algemeen vrijwilligers na hun vrijwilligerswerk niet vertrokken met een specifiek uitgestippeld carrièreplan, heeft het vrijwilligerswerk de vrijwilligers wel versterkt in hun idee om binnen een sector te werken die te maken heeft met mensenrechten, onrecht en activisme. Juist doordat het veldwerk mensen met hun neus op bepaalde feiten heeft gedrukt.

'(H)et heeft mij wel heel erg overtuigd, (...) van dat je weet, het gaat zó slecht met de mensenrechten. Je hebt er zo hard voor gevochten en het gaat alleen maar achter uit!'⁸³

Deze inzichten lijken tegelijkertijd te leiden tot een erkenning van het buitengewone belang van internationale solidariteit, waarin echt menselijk contact centraal staat.⁸⁴

'Het erkennen van het belang dat mensen zich er zorgen om maken, dat de activisten niet alleen staat, maar dat er een groep is die ze volgen, dat maakt al een verschil. Dat je er bent.'⁸⁵

Alle geïnterviewden zien een rode draad tussen PBI en hun huidige werk. Hierbij werd benoemd dat je bij PBI de kans krijgt om je te ontwikkelen, en hierdoor ook de kans krijgt om richting te vinden na het veldvrijwilligerswerk. Tijdens het veldwerk worden zijn er veel mogelijkheden om aan te geven om te doen wat je leuk vindt of lijkt, of waar je je in zou willen ontwikkelen. Dit werpt vruchten af.

'Ik wilde graag in de non-profit sector blijven werken, omdat je daar zo veel inzicht in krijgt.'⁸⁶

'Ja, nou ik merk dat ik in ieder geval met onrecht bezig wil zijn. En dat dat in mijn leven een rode draad zal blijven. Of dat per sé mensenrechtenwerk, of bescherming moet zijn, weet ik nog niet.'⁸⁷

'Wat ik me niet had gerealiseerd en verwacht, was dat ik heel erg geïnteresseerd ben in een situatie van geweld, waar geweld in de samenleving speelt, en wat dat doet met mensen en met activisten. Daar wil ik heel graag verder mee.'⁸⁸

'Ik wil wel iets doen met het in kaart brengen van wereldwijde ongelijkheid, en onderzoek, dat idee. Het idee van bewegingen organiseren vind ik heel tof, en bij PBI ben je natuurlijk heel erg bezig met bewegingen die zich van onderaf organiseren te ondersteunen, zonder daarin te willen ingrijpen.'⁸⁹

'Die hele terugkoppeling, van, het zijn jullie landen en jullie investeringsverdragen die hier de boel komen opbreken zeg maar. (...) Ik wist wel dat ik het bij de bron moest aanpakken. Toen wist ik ook gewoon van, ik ben hier nu een tijdje dit aan

⁸³ Interview nr. 1

⁸⁴ Interview nr. 2, 5

⁸⁵ Interview nr. 3

⁸⁶ Interview nr. 1

⁸⁷ Interview nr. 4

⁸⁸ Interview nr. 3

⁸⁹ Interview nr. 5

het doen, maar ik zal het waarschijnlijk niet eindelijk blijven doen, en ik weet ook dat uiteindelijk de bron gewoon in Nederland ligt. Daarom is het ook zo tof, dat ik nu gewoon [bij mijn werk] die achterliggende structuren kan ontleden. (...) Dat je hetzelfde probleem een beetje op een andere manier kan bekijken.⁹⁰

'Ik kwam er achter bij PBI dat ik wel gewoon goed was in boekhouden, en dat ik een beetje de financiële kant op leunde, dus daar ben ik me verder in gaan interesseren. Dus op het moment ben ik finance manager bij een mensenrechtenorganisatie.⁹¹

Binnen het jaar in het veld worden er specifieke vaardigheden opgedaan die van belang zijn in een verdere carrière. De opgedane stressbestendigheid, kennis van lobbyen, en het maken van risicoanalyses blijken vaardigheden te zijn die van groot nut zijn in verdere loopbanen.

'Die spannende context en stressbestendigheid, moeilijke beslissingen maken in een noodsituatie. Nu in mijn werk als veiligheidsadviseur doe ik eigenlijk aan de lopende band ook wel dat soort dingen.⁹²

Een ander belangrijk aspect is dat de vaardigheden die gepaard gaan met het werken in een andere context, voordelen bieden, ook voor werk in Europa.⁹³

'Je kan echt vanuit het hoofdkantoor van bepaalde organisaties die dynamieken [in het veld] niet doorgronden. Het is absoluut noodzakelijk, dat mensen, jonge mensen, tijd doorbrengen bij lokale gemeenschappen om daar te zien hoe lokale dynamieken werken. (...)De beleidswereld kan behoorlijk ver afstaan van de praktijk van lokale gemeenschappen.⁹⁴

'Ik merk dat het makkelijker is zeker in lokale projecten, of die met de realiteit op de grond te maken hebben dat ik heel makkelijk met hun relaties op kan bouwen, dat ik me meteen in kan leven.⁹⁵

Een aspect dat zwaar werd gevonden is de hoge werkdruk, waar een aantal van de respondenten aan onderdoor zijn gegaan. Hierbij werd vooral gerefereerd naar de lange werkdagen, hoge werkdruk, stromen aan informatie, het constante gevoel van urgentie, en het gebrek aan een privéruimte en privé tijd.⁹⁶ 'Alle ingrediënten voor een burn-out zijn aanwezig.'⁹⁷ Dit heeft effect op de vrijwilligers:

'Ik was daardoor eigenlijk een beetje burn-out toen ik terug kwam. (...) En dat had er ook wel mee te maken dat de werkdruk gewoon zo hoog was dat je het eigenlijk, ja, dat je het niet helemaal van mensen kunt verwachten.(...) Ik heb daar wel onder geleden.⁹⁸

Volgens de respondenten moet het besef bij PBI groeien dat ook als er minder gewerkt wordt, de vrijwilligers nog steeds tevreden mogen zijn over het werk dat wel verzet werd. Hierdoor zou het werk

⁹⁰ Interview nr. 5

⁹¹ Interview nr. 1

⁹² Interview nr. 2

⁹³ Interview nr. 1,2,5

⁹⁴ Interview nr. 2

⁹⁵ Interview nr. 1

⁹⁶ Interview nr. 1-5

⁹⁷ Interview nr. 5

⁹⁸ Interview nr. 4

bereikbaar worden voor mensen die minder aankunnen, of mensen die meer rust nodig hebben, of introverter zijn. Het zou belangrijk zijn dat PBI als organisatie balans vindt in aan de ene kant de staat van urgentie die gepaard gaat met het type werk dat PBI verricht, en aan de andere kant het inzicht dat haar vrijwilligers meer rust nodig hebben.⁹⁹

‘Dat is wel de tip die ik zou meegeven aan PBI, meer inzetten op (...) de mentale gezondheid van mensen. Dat het voor iedereen behapbaar blijft. Heel af en toe, ad hoc, of per maand een gesprek is niet genoeg. Er moet sterkere vinger aan de pols, om alles in goede banen te leiden. Letten op de werktijden. We hebben echt gewerkt als beesten.’¹⁰⁰

In lijn met het intensieve en ‘absorberende’¹⁰¹ werk in het veld, werd er aangegeven dat men na terugkomst in een ‘gat’ viel, waarbij het moeilijk was om het werk los te laten.¹⁰² Er werd gesproken van een behoefte om met mensen die hetzelfde hebben meegemaakt te reflecteren over gebeurtenissen en persoonlijke ontwikkelingen.¹⁰³

Discussie

Het leermotief en het normatieve motief blijken het zwaarst te wegen in de motivatie van vrijwilligers om zich aan te melden bij PBI. Het normatieve motief is het belangrijkste, waarbij er geredeneerd wordt vanuit een verlangen om een verschil te maken en van betekenis te zijn. Alhoewel het carrièremotief niet genoemd wordt, blijken de vrijwilligers na afloop veel ervaringen opgedaan te hebben in het veld die van toepassing zijn in hun latere loopbaan.

Alle vrijwilligers kijken met een warm hart terug op hun tijd bij PBI, maar gaven aan dat het ook een zware en intense periode was. Het werk was zwaar door de hoge werkdruk, maar ook doordat de vrijwilligers indirect te maken hadden met een context van extreem geweld. Desondanks, of misschien omwille van, de zware ervaring geven de vrijwilligers aan veel geleerd te hebben. Inhoudelijk is er veel geleerd over de politieke context van het land waarin ze zaten, de manier waarop lokale niveaus globale problematiek ervaren, en van de gang van zaken in de mensenrechtensector. Ook is er veel geleerd op het gebied van samenwerken en groepsdynamieken, hebben mensen nieuwe kanten van zichzelf leren kennen, en heeft nieuwe informatie en een contrasterende context de vrijwilligers hun visie op de wereld licht aangepast tot volledig veranderd. Door de manier van samenwerking binnen een horizontale organisatiestructuur zijn er vaardigheden ontwikkeld op zowel persoonlijk als professioneel gebied. Doordat het binnen deze structuur van belang is dat iedereen meedenkt en op de hoogte blijft, is effectief en oplossingsgericht werken en communiceren van groot belang. Vrijwilligers gaven aan dat ze hierdoor hebben geleerd om prioriteiten te stellen, zowel op het vlak van verwerking van informatie, als op het vlak van omgaan met irritaties en knelpunten binnen een professioneel teamverband. Om het gezamenlijk belang in deze structuur te kunnen bereiken, hebben de vrijwilligers geleerd om bij zichzelf te rade te gaan waar je je hard voor maakt, en op wat voor manier je dit precies doet. Doordat er binnen de horizontale structuur sprake is van grote verantwoordelijkheid voor de leden van het veldteam, moesten vrijwilligers soms dingen doen die buiten hun comfort-zone liggen. Dit leidde tot onafhankelijkheid en een verhoogd zelfvertrouwen.

⁹⁹ Interview nr. 1-4

¹⁰⁰ Interview nr. 2

¹⁰¹ Interview nr. 5

¹⁰² Interview nr. 1, 3, 4.

¹⁰³ Interview nr. 4

Doordat het werk uitgevoerd werd in een context van geweld, waarbij er bij veel zaken een hoge mate van urgentie komt kijken, hebben de vrijwilligers vaardigheden opgedaan op het gebied van stressbestendigheid en advocacy. Daarnaast hebben ze gericht geleerd om risicoanalyses en veiligheidsprotocollen op te stellen, wat bij menigeen nog van toepassing kwam in de latere loopbaan. Tevens gaven de vrijwilligers aan dat door het werken in een andere culturele omgeving ze vaardigheden opgedaan hebben op het gebied van taalvaardigheid, een vergroot aanpassingsvermogen hebben ontwikkeld, en een gevoeligheid hebben gegenereerd voor problematiek in een lokale context. Verder geloven de vrijwilligers dat de ervaringen in het veld invloed hebben gehad hun conceptie van de wereld en de samenleving. Problemen op lokaal niveau worden in verband gebracht met internationale ontwikkelingen, en er is een vergroot besef van armoede en onrechtvaardigheid op nationaal en internationaal niveau. Kortom, deze ontwikkelingen duiden erop dat het vrijwilligerswerk een grote impact heeft op de manier waarop de vrijwilligers zichzelf en de wereld waarnemen. Hierin is er ook een herpositionering van zichzelf ten overstaan van de directe omgeving, en ten overstaan van de internationale samenleving en internationale problematiek. Het besef van deze internationale problematiek, de realisatie van armoede, onrechtvaardigheid en misbruik van macht op grote schaal, heeft veel vrijwilligers versterkt in hun geloof in de noodzaak om een verschil te maken. Iedereen affilieert zijn huidige werk dan ook met het werk dat ze bij PBI gedaan hebben, en zien een rode draad tussen de thema's die van belang waren in het veldwerk en de bezigheden van hun huidige werk.

Bibliografie

Becoming a Field Volunteer,' *Peace Brigades International*. Retrieved from:<http://www.pbi-honduras.org/field-projects/pbi-honduras/get-involved/become-a-field-volunteer/>; and [http://www.pbi-guatemala.org/los-proyectos/pbi-guatemala/solicitud-para-voluntarios-as/?L=1](http://www.pbi-guatemala.org/los-proyectos/pbi-guatemala/solicitud-para-voluntarios-as/?L=1;);

Bekkers, R. 'Geven van Tijd.' In *Geven in Nederland 2005: Giften, Legaten, Sponsoring en Vrijwilligerswerk*, edited by Schuyt & Gouwenberg, 80-101. 's Gravenhage: Elsevier Overheid, 2005.

Bekkers, R. 'Secularisering en Veranderende Motieven voor Vrijwilligerswerk.' *Default Journal* (2004). Retrieved from: <https://core.ac.uk/download/pdf/148288846.pdf>.

Chang, Chen, Huang, Yuan. 'Exploring the Unknown: International Service and Individual Transformation.' *Adult Education Quarterly* 62, no. 2 (2012): 230-251.

Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J. & Miene, P. 'Understanding and Assessing Motivations of Volunteers: A Functional Approach.' *Journal of Personality and Social Psychology* 74, no. 6 (1998): 1516-1530.

Darla Deardorff, *Assessing Intercultural Competence*, New Directions for Institutional Research no. 149, 2011. Retrieved from: https://www.xavier.edu/mfi/documents/1AssessingIntercultCompDeardorff_Darla_K.pdf.

Deardorff, Darla. The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States. *Unpublished Doctoral Dissertation*. Raleigh, NC: North Carolina State University, 2004.

Dolnicar, S. & Randle, M. 'What Motivates Which Volunteers? – Psychographic Heterogeneity among Volunteers in Australia.' *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 18, no. 2 (2007): 135-155.

EVS. *Structure of Operational Support for the European Voluntary Service*. Brussels: European Voluntary Service, 1999.

Fantini, A. E., & Tirmizi, A. *Exploring and Assessing Intercultural Competence*. Brattleboro, VT: Federation of The Experiment in International Living, 2007.

Green & Chalip, 'Paths to Volunteer commitment: Lessons from Sydney 48 Olympic Games.' In *Volunteering as Leisure/Leisure as Volunteering – An International Assessment*, edited by Stebbings & Graham. 49-67. Oxfordshire: CAB International, 2004.

Grusky, S. 'International Service Learning: A Critical Guide from an Impassioned Advocate.' *American Behavioral Scientist* 43, no. 5 (2000): 858-867.

Hoogstraten & Spiering, *COSA de Motivatie van zijn Vrijwilligers: Een Onderzoek naar de Kenmerken van de Motivatie van Vrijwilligers*. Afstudeertraject. Den Bosch: Avans Sociale Studies, 2013.

Jones, A. 'Assessing International Youth Service Programme in Two Low Income Countries.' *Voluntary Action: The Journal of the Institute for Volunteering Research* 7, no. 2 (2005): 87-100.

Kelly, S., & Case, R. *The Overseas Experience: A Passport to Improved Volunteerism*. Toronto, Ontario: CUSP and the Center for Research and Education Human Services. 2007. Retrieved from: <http://forum-ids.org/wp-content/uploads/2008/09/20389602-Overseas-Experience-CUSO-2007.pdf>.

Lacey, A. & Ilcan, S. 'Voluntary labor, responsible citizenship, and international NGOs'. *International Journal of Comparative Sociology* 47, no.1 (2006): 34-53.

Lindeman, E. *Participatie in Vrijwilligerswerk*. Amsterdam: Thesis Publishers, 1996.

Lough, McBride, Sherraden. *Measuring Volunteer Outcomes: Development of the International Volunteer Impacts Survey*. CSD Working Papers No. 09-32, St. Louis: Washington University, 2009. Retrieved from <https://csd.wustl.edu/publications/documents/wp09-31.pdf>

McBride, A. M., Sherraden, M., Benítez, C., & Johnson, E. 'Civic Service Worldwide: Defining a Field, Building a Knowledge Base.' *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 33, no. 4 (2004): 8S-21S.

McBride, Lough, Sherraden. 'International Service and the Perceived Impacts on Volunteers,' *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 41, no. 6 (2012): 969-990.

McBride, Sherraden, Lough. 'Inclusion and Effectiveness in International Volunteering and Service.' *U.S. Congressional Briefing on Global Service Fellowships CSD Perspective 07-13*: May 24, 2007.

Meijs, L.C.P.M. *Management van vrijwilligersorganisaties*. Utrecht: NOV Publicaties, 1997.

Patton, M. Q. *How to Use Qualitative Methods in Evaluation*. California: Sage Publications, Inc., 1987.

Sherraden, M. S., Sow, S. C., McBride, A. M., & Stringham, J. 'The Forms and Structure of International Voluntary Service.' *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 17, no. 2 (2006): 156-173.

Simpson, K. 'Doing development:" The gap year, volunteer-tourists and a popular practice of development.' *Journal of International Development* 16 (2004): 681-692.

Starr, J. M. 'Peace Corps Service as a Turning Point.' *International Journal of Aging and Human Development* 39, no. 2 (2007): 137-161

Tak van der, I. & Karr, L.B. *In their own Words: Motivations and Experiences of Young Volunteers in The Netherlands*. Atlanta: ARNOVA Conference Atlanta, 2007.

Wearing, S. 'Examining Best Practice in Volunteer Tourism.' In *Volunteering as Leisure/Leisure as Volunteering – An International Assessment*, edited by Stebbings & Graham. 209-224. Oxfordshire: CAB International, 2004.

Wenden, A. 'The Process of Self-directed Learning: A Study of Adult Language Learners.' *Unpublished Doctoral Dissertation: Teachers College, Columbia University*: 1982.

Appendix

Uitnodiging Interview

Betreft: Uitnodiging interview PBI-onderzoek

Beste oud-vrijwilliger,

Via deze brief wil ik u uitnodigen om mee te werken aan een onderzoek van PBI naar oud veldvrijwilligers, in de vorm van een interview. Vanwege de sleutelrol die vrijwilligers hebben binnen PBI, wil PBI via dit onderzoek proberen om inzicht te krijgen in de impact die het veldvrijwillerschap op de vrijwilligers heeft, zowel tijdens het werk in het veld, als na terugkeer. De inzichten kunnen de organisatie handvatten bieden in de werving en selectie van vrijwilligers, de aansturing van projecten, en de begeleiding van de vrijwilligers, zowel voor, tijdens als na het veldvrijwillerschap, om hen zo optimaal te kunnen ondersteunen.

Gezien het beperkte aantal Nederlandse vrijwilligers die voor PBI in het veld gewerkt hebben, zal uw deelname aan het onderzoek van groot belang zijn.

Het interview kan via Skype of in persoon afgenomen worden, en zal ongeveer een halfuur tot een uur duren. Het bestaat uit enkele korte vragen omtrent uw motivatie voor het veldwerk, en een aantal vragen over de vaardigheden en ervaring in het veld, en of en hoe deze ervaringen toegepast zijn in de verdere loopbaan.

Uiteraard kunnen de interviews op aanvraag op basis van anonimiteit verwerkt worden.

Graag zien we uw reactie tegemoet via deze mail of via: irenevandenbosch@hotmail.com. Mocht u naar aanleiding van deze mail nog andere vragen of opmerkingen hebben, aarzel dan niet om contact op te nemen met Irene van den Bosch: irenevandenbosch@hotmail.com

Bij voorbaat hartelijk dank voor uw medewerking!

Met vriendelijke groet,

Rosien Herweijer en Irene van den Bosch



Interviews

De volgende sectie bevat de getranscribeerde diepte-interviews. De interviews zijn niet tot in detail getranscribeerd. Dit houdt in dat niet alle delen van het interview opgenomen zijn in de transcripties, alleen de stukken die de schrijver relevant achtte voor het onderzoek staan beschreven. De stukken die tussen aanhalingstekens staan zijn wel letterlijk overgenomen uit het gesprek. Mocht u geïnteresseerd zijn in de volledige interviews, dan kan u deze aanvragen via: irenevandenbosch@hotmail.com

Interview nr. 1

16-05-2018

Augustus 2010- Augustus 2011: Veldvrijwilligerswerk Guatemala
2012: Medewerker opzetten PBI Honduras Project

PBI Guatemala als veldvrijwilliger voor een jaar, en bij terugkomst bleef de band met PBI, doordat ze een aantal maanden als landenspecialist aan de slag geweest is. Hierna is ze vertrokken naar Honduras omdat ze betrokken was bij het opzetten van het PBI-Honduras project, in de financiële administratie en als country officer. 9 maanden gezeten. In juli 2014 teruggekeerd naar Nederland. Werk gevonden in Londen, ook in de non-profit sector. 'Ik wilde graag in de non-profit sector blijven werken, omdat je daar zo veel inzicht in krijgt.' 'Ik kwam er achter bij PBI dat ik wel gewoon goed was in boekhouden, en dat ik een beetje de financiële kant op leunde, dus daar ben ik me verder in gaan interesseren. Dus op het moment ben ik finance manager bij een mensenrechtenorganisatie.'

Wat bewoog je/ doelstellingen?

In een gap year in Guatemala geweest, wilde terug naar de regio. Via medestudent van masterstudie getipt. Naar PBI-informatiedag geweest. 'Toen dacht ik: misschien is dat mijn kans om terug te gaan naar Latijns-Amerika. Maar natuurlijk ook wel het ideologische, dat, ja, hoe kan ik een steentje bijdragen.' Ik kon me erg in de principes van PBI vinden, hier kan ik wel voor werken.

Voldeed het werk aan je verwachtingen?

Ik probeerde met een open mind er in te gaan, want dingen zijn nooit zoals je ze verwacht te zijn. Ik had de mazzel dat ik tijdens het informatieweekend, met een ex-veldvrijwilliger sprak, die erg positief was, maar ook wel echt heel eerlijk. Heel realistisch. Dat was goed. En de verschillen werden goed uitgelegd. Ik twijfelde tussen PBI Guatemala en PBI Colombia, maar er werd me goed uitgelegd dat de werkomgeving totaal verschillend is. En dan trok Guatemala me toch wel veel meer. Het was goed uitgelegd.

Wat zijn de belangrijkste vaardigheden die je met het werk zelf hebt opgedaan?

'Na een jaar werk bij een mensenrechtenorganisatie (...) leer je al heel erg veel van mensenrechten en de stand van zaken in de wereld, en de problemen waar mensenrechtenactivisten tegen aan lopen. En dat is... Ook al ben ik nu als finance manager aan de slag, ik begrijp het heel goed.' De diverse moeilijkheden waar je tegen aanloopt met het beperken van naamsbekendheid, fondsenwerving, etc. Hele operationele dingen. 'Dat heeft in mijn huidige werk waarde. Dat ik gewoon de context begrijp waarin ik werk.' 'Ik merk dat het makkelijker is zeker in lokale projecten, of die met de realiteit op de grond te maken hebben dat ik heel makkelijk met hun relaties op kan bouwen, dat ik me meteen in kan leven.' Dat komt door het begrijpen van andere contexten, maar je raakt ook bekend met het

werken in zo'n andere cultuur, andere taal. In Guatemala zijn er natuurlijk ook veel inheemse volken. Ook het werken in een taal die niet je eigen taal is. Maar ook het werken waar mensen die ook niet hun eerste taal spreken. 'het kunnen aanpassen.'

Je werkt ook in een conflictsituatie, met mensenrechtenschendingen, samen met een team heel lang intensief samen, hoe was het om daar binnen te werken. Hoe heb je dat ervaren, en heb je daar nog dingen uit meegenomen.

'Ja, dat was natuurlijk heel heftig ja. Ik ben een vrij privé persoon.' Ik had 12 maanden zelfde kamer met dezelfde persoon, dat gaf wat rust. 'In het wijdere huis is wordt je wel geconfronteerd met je eigen grenzen, je leert wel goed wat van waar ik wel naar toe lopen, wat moet ik even los laten.' Geleerd welke zaken je je hard voor maakt. 'Ja dat was niet altijd even makkelijk nee. Dat is wel één van de ervaringen die ik lastiger vind om zeg maar om uit te denken van goh, wat voor positiefs of negatiefs heb ik daar uit meegenomen, ook omdat het zo'n unieke situatie is.' Nu werk ik ook met een klein team, en merk nu en toen ook al, dat ik erg gevoelig ben voor roddelen, ik wil gewoon dat de communicatie goed gaat. Die groepsdynamieken heb ik snel inzicht in. Dat is op zich wel wat ik heb meegenomen, als ik dan iets zou moeten noemen. En de verschillende nationaliteiten waarmee je werkt.

En wat haal je daar dan uit?

Verschillende manier van communicatie, sommigen zijn wat directer dan de rest. Ook weten hoe je mensen kan benaderen. 'Ook merken dat als je gewoon jezelf bent, dat dat wel geaccepteerd wordt. Je hoeft niet altijd te handelen vanuit onzekerheid zeg maar. Ik denk dat dat ook wel iets is dat ik na die 12 maanden in dat huis daar, in Guatemala, dat wel geleerd heb. Ja, een soort van sterker in je schoenen staan.'

Dus voor jou was er veel persoonlijke ontwikkeling in je tijd daar?

Absoluut.

Had je het gevoel dat PBI voldoende begeleiding gaf in de persoonlijke ontwikkeling? Of kan er meer gedaan worden?

Nee, ik denk dat bij het PBI-project toentertijd voldoende was. Zodra je het team in komt moet je aangeven welke subcomités je wilde, dus past bij de behoefte die je hebt, waar je je in wilt ontwikkelen. Dat was goed. Zo ben ik in het subcomité van de financiën terecht gekomen.

Op wat voor manier je ervaringen bij PBI je leven en je levensvisie heeft veranderd?

'Eehh, jaa..Ja, mijn leven heeft het wel uiteraard op sterke wijze veranderd. Omdat het gewoon.. Ik heb in totaal 5 jaar in Midden-Amerika gezeten, en dat is gewoon heel erg heftig. Dat zijn hele extreme omstandigheden. En ik ben er aan de ene kant heel erg trots op, dat ik dat gedaan heb, maar aan de andere kant, zeker in Honduras, merkte ik dat het een te kleine stad was voor mij.' Het was onveilig, en weinig om te kunnen ontspannen, te erg gefocust op werk. Dat was ook een van de redenen om uiteindelijk weg te gaan. 'Dat duurde wel heel erg lang voordat ik daar over heen was. En nog steeds wel. Nu op mijn huidige werk, ik heb twee weken geleden ontslag genomen. (...) Omdat ik een beetje in een zelfde situatie van stress, en.. ik voelde me onveilig binnen m'n positie terecht kwam, iets van hetzelfde als in Honduras. Terwijl ik tegen mezelf gezegd had, dat doe ik mezelf niet meer aan. (...) Het was een alarmsignaal dat weer af ging. Alles ging zo om werk draaien. Je bent zo uitgeput na werk dat je in principe niet meer kan. Bij PBI weet je dat natuurlijk, als je daar naar toe gaat. Zeker als

veldvrijwilligers, het is heel intensief en je gaat er voor. Maar in Honduras was het natuurlijk gewoon mijn werk. Lastig om die balans te vinden. Uiteindelijk is het toch niet gelukt. Het is een les. Een negatieve les, dat wel.'

En je visie op bepaalde dingen? Je hebt te maken met onrecht en onveiligheid, een internationale context. Heeft dit je visie bijvoorbeeld globaler gemaakt, of was dit al van te voren?

'Kennis over de mensenrechtensector is zo veel groter geworden.'. 'Als ik bijvoorbeeld nu naar een land zou gaan waar ik niets van zou weten, naar aanleiding van PBI, zou ik nu weten welke tools ik moet gebruiken om bijvoorbeeld de context in kaart te brengen, de actoren te leren kennen zodat je meteen precies weet van oké, hoe ga ik hier nu een beeld van de situatie krijgen.' 'En het heeft mij wel heel erg overtuigd, af en toe een beetje op een existentiële manier *haha* van ja, weet je echt zo, van dat je weet, het gaat zó slecht met de mensenrechten. Je hebt er zo hard voor gevochten en het gaat alleen maar achter uit!.'

Maar toch zit je nog in de sector? En heb je daar ook toch een bepaald overtuiging voor nodig? Had je die al, of is die overtuiging bij PBI versterkt?

Ja het is natuurlijk een beangstigende sector, je weet natuurlijk niet goed wat je kan bijdragen. 'Het is voor mij wel heel duidelijk van waar ben ik goed in, nou dat is dus management. En wat wil ik daarmee doen? Ik wil daarmee binnen de mensenrechtensector of de humanitaire sector werken of organisaties opbouwen die risico's kunnen nemen ook. Dat is hoe ik er toch een beetje uit gekomen ben'. Ik heb bij Londen nog even bij andere sectoren gewerkt om een beetje afstand te nemen, 'maar nadat Cáceres was vermoord dacht ik, Pas, waar ben je mee bezig, je hebt veel te veel skills, en je bent het eigenlijk een beetje aan het verkwanselen.' Zo kwam ik terug bij de mensenrechten.

Heb je vaardigheden opgedaan die later nog van belang zijn geweest, en toegepast heb. Die zijn bij jou wel duidelijk, denk ik? Je realisatie dat je binnen een bepaalde sector wil zitten, je financiële en administratieve kwaliteiten. Is er nog iets wat niet genoemd is?

Toch ook de psychische begeleiding. Bij PBI Guatemala hadden we die 1 keer per maand, en na terugkomst werd het ook aangeboden. En daar had ik geen gebruik van gemaakt omdat ik er nog te erg instond, maar ik wist dat ik altijd aan kon kloppen. Dat was wel heel erg waardevol. En met collega's deel ik veel van de dingen die ik uit de begeleiding heb gehaald, het begrip wat ik daarvoor gekregen heb, en het gevoel van noodzaak. Want binnen mijn huidige werk hebben collega's ook te maken met heftige situaties. Binnen mijn organisatie probeerde ik daar ook begrip en ruimte voor te creëren.

Je zei dat je even afstand nodig had nadat je terug kwam. Waar kwam dat door denk je?

Het belangrijkste was dat ik werk had, binnen een veilige omgeving voor mij. En ik ben terug in Europa, welk werk wil ik en kan ik. Vandaar ook de andere sector. 'En ja ook toch wel echt het existentiële ding hoor, van het is zo slecht allemaal, en onze bijdragen zijn miniem. Dat is best een uitputtende strijd.' Je moet afstand nemen, en recupereren, anders zijn je bijdragen ook niet 100%. Nu moet ik opnieuw ook maar weer even gaan kijken wat ik ga doen. Londen is een dure stad, dus ik ben het ook iets gaan relativeren. Als ik op een andere manier een bijdrage kan leveren is het ook goed.

Interview nr. 2

29-05-2018

2009 -> 2010 Veldvrijwilliger in Colombia

Nu: Veiligheidsadviseur Cordaid

Wat bewoog je om bij PBI Vrijwilligerswerk te gaan doen?

In eerste instantie op zoek om daar te werken waar ik de meeste bijdrage kon leveren aan de veiligheid van mensenrechtenverdedigers. Hiervoor een postdoc aan Radboud in ontwikkelingsstudies, en een jaar bij Oxfam Novib in noodhulp gewerkt. Merkte dat het werk op het hoofdkantoor op dat moment niet per sé het voor mij was op dat moment. Ik werk aangetrokken door de directe manier van mensenrechtenverdedigers beschermen. Een combinatie om met je voeten in de modder te staan op de plekken waar het nodig is. Om hun ruimte te bieden om hun werk te doen.

En heb je dit er ook uiteindelijk uitgehaald? Had je het gevoel dat je een directe impact had op het beschermen van mensenrechten?

Ja, daar twijfelde ik geen moment aan. Al de reizen die mensenrechtenverdedigers moeten doen zouden niet of nauwelijks mogelijk zijn zonder PBI-begeleiding. 'Ik vond het een moeilijke tijd, maar ik denk er toch wel met heel veel, ja, met heel veel warme gevoelens kijk ik er op terug. Nog steeds, ook nu nog na 10 jaar.' Omdat het toch wel een van de beste en ook wel de leukste baan is die ik heb gehad. Veel van studiegenoten gingen naar de VN, maar zij hadden nooit mee kunnen maken wat ik heb meegemaakt. Midden in de jungle, in een hangmat, bij een indianenstam die dan wordt bedreigd door een of ander vreselijk Nederlands steenkolenbedrijf. 'En dat je daar dan ook bent en iets kan betekenen voor die mensen.' 'Wat ik er moeilijk aan vond is dat het echt heel heel erg hard werken was, en ik denk dat PBI daarin nog wel iets kan verbeteren.' Wij werkten extreem hard, 'en dat ging ook echt wel ten koste van, nou ja, misschien niet alle vrijwilligers, maar in ieder geval wel van degenen die iets meer rust nodig hebben, en ik denk, als ik zou terugkijk, dan zouden we toch wel iets zachter voor onszelf kunnen zijn. Ook als we niet 7 dagen in de week werken.' 'Dan zijn we nog steeds goede PBI-vrijwilligers. En dat maakt het ook bereikbaarder voor de iets minder superman-achtige types.' Ik ben een harde werker, nauwkeurig, maar ook introvert. 'En dat was bij PBI wel echt een innerlijke strijd, ik vond dat heel erg lastig, en ik heb erg geleden daar onder. En achteraf denk je, ja, waarom?' Er zou toch net wat meer aandacht moeten zijn voor de mental health. Ik heb uiteindelijk wel verlengd, en kijk er met veel plezier op terug. Maar voor extraverte mensen is het makkelijker.

Kwam dat ook omdat je lang intensief met een team samenwerkte?

Ja, je wordt daar wel goed op voorbereid door trainingen van te voren. Ik wist het wel echt. Maar we hadden bijvoorbeeld niet eens een eigen kamer. Dat zou ik nu ook nooit meer doen. Ik zou nooit meer zo in een team willen leven. Maar het is misschien ook wel uit logistieke redenen, lastig om ruimte te vinden. 'Maar het is zeker ook wel één van de zwaarste banen die ik ooit heb gedaan.'

Wat voor positieve ervaringen of vaardigheden heb je uit de context van het werk gehaald?

'Ja, pfoe, verschillende dingen wel. Stressbestendigheid wel, het zijn ook vaak hele spannende situaties met veel risico's door de geweldscontext waar paramilitairen actief waren, repressieve overheid. We moesten heel vaak dingen doen die eigenlijk gewoon heel spannend waren.' 'Ik denk dat ik veel heb geleerd over stressbestendigheid.' In noodsituatie managet het kantoor de situatie, regelt dat alles

weer loopt. " Nu in mijn werk als veiligheidsadviseur doe ik eigenlijk aan de lopende band ook wel dat soort dingen. Dus dat was eigenlijk toch ja, toch goed om dat soort dingen mee te maken.' We deden veel lobbywerk met het leger en politie. 'Dat is toch ook buiten je comfort-zone.' Je stapt een legerbasis binnen, je moet een gesprek voeren in het Spaans over mensenrechten met zo'n legercommandant. 'Ja, ik denk dat het toch wel een hele grote mogelijkheid is om te groeien, als mens en ook professioneel.'

Kreeg je hier ook voldoende mogelijkheden en ondersteuning in vanuit PBI, om je op verschillende manieren te ontwikkelen?

Ja, ik denk het wel. Die voorbereiden zijn heel gedegen. Een half jaar lang een studiepakket doen, essays schrijven, en een week in Spanje. Dat was heel goed. Op zich denk ik nog wel dat ik er redelijk naïef in ben gegaan, ik waande mij echt onraakbaar door kogels. Maar die voorbereiding heb je echt nodig, en het helpt om het kaf en het koren te scheiden. Op de plek zelf daar hadden we ook wel begeleiding, ook van 2 psychologen. Maar dat is wel de tip die ik zou meegeven aan PBI, meer inzetten op het in goede banen trekken van de teamdynamiek en interne frustraties en conflicten, en ook de mentale gezondheid van mensen. Dat het voor iedereen behapbaar blijft. Heel af en toe, ad hoc, of per maand een gesprek is niet genoeg. Er moet sterkere vinger aan de pols, om alles in goede banen te leiden. Letten op de werktijden. We hebben echt gewerkt als beesten. Wij gaan niet als veldteam de mensenrechten oplossen.

Heb je bij jezelf een andere houding bemerkt nadat je terugkwam?

Je moet al wel een bepaalde houding hebben om er in te gaan. Maar er zijn wel heel veel dingen die me erg hebben geraakt. Bepaalde ontmoetingen, dat je heel erg verwelkomt wordt, dat je toch echt wel een soort vriendschappen heb opgebouwd. Dat zijn mensen die je anders nooit zou ontmoeten. 'Ja, dat is toch wel echt internationale solidariteit, dat je gewoon echt het menselijk contact opbouwt.'

Je bent vanuit een redelijk activistische houding bij PBI begonnen. Nu werk je in de non-profit sector bij Cordaid als veiligheidsadviseur. Is daar een link tussen? Of is het altijd al een pad dat je heel sterk voor je had, hier wil ik werken en hier wil ik werken.

Ik wilde altijd werken op een plek waar ik het meest verschil maken, en dan kom je snel in de non-profit sector terecht. Daarnaast wil ik me ook graag inzetten voor natuur, en dat is bij PBI natuurlijk ook het geval. De combinatie van bescherming en mensen en het bos waar die mensen in leven. Toen ik terugkwam in Nederland waren er weinig banen in de NGO-sector, wat me gepusht heeft om na te denken of ik dit echt wil. JE moet heel erg goed zijn, of heel erg opvallen, anders kan je het wel vergeten in de sector. Ik ontmoette iemand in PBI die veiligheidstrainingen doen, ik heb daar toen gesolliciteerd en ben aangenomen. 'Toen merkte ik dat de ervaringen die ik in Colombia heb gehad, die risicoanalyses die we moesten maken voordat we gingen reizen, en gewoon dat we heel erg op moesten letten, en onze veiligheid netwerk moesten onderhouden, dat ik die vaardigheden in eerste instantie kon meenemen.' Ik heb voor Oxfam gewerkt in Afghanistan, en bij Cordaid ook. Nu zou ik wel over willen stappen naar een natuurbeschermingsorganisaties.

Dus leren lobbyen, een bepaalde stressbestendigheid en het maken van risicoanalyses zijn vaardigheden die je opgebouwd heb en best wel direct mee hebt kunnen nemen?

'Ja, je kan wel zeggen één op één.' 'Het is ook best wel een goede plek voor mensen om gewoon veldervaring op te doen.' 'Je kan echt vanuit het hoofdkantoor van bepaalde organisaties die

dynamieken [in het veld] niet doorgronden. Het is absoluut noodzakelijk, dat mensen, jonge mensen, tijd doorbrengen bij lokale gemeenschappen om daar te zien hoe lokale dynamieken werken.' Gevoeligheid lokale context, maar ook hun verhouding tot nationale en internationale niveau. 'De beleidswereld kan behoorlijk ver afstaan van de praktijk van lokale gemeenschappen.'

Verder nog toevoegingen?

Misschien, komt misschien ook door mijn huidige baan, kan PBI toch nog iets beter letten op de veiligheid van de vrijwilligers. Je gaat daar naar toe met het idee, zo van dat wij als internationale vrijwilligers onschendbaar zijn omdat we beschermd worden door de ambassades en op zich ook wel door de Colombiaanse overheid. Ik denk dat er niet veel incidenten zijn geweest bij PBI, maar ik zou er toch wel heel scherp op blijven. De wereld verandert wel, en het wordt ook gevaarlijker voor hulpverleners. Je moet dat idee van wij zijn onschendbaar want we hebben een internationaal steunnetwerk, blijven toetsen aan de praktijk. Ik denk niet dat ik er toen, 10 jaar geleden heel veel zicht op had. Je gaat er naar toe met het idee van wij zijn onschendbaar, en met een bepaalde naïviteit. Dat er niks gebeurt, is echt een organisationele verantwoordelijkheid. En we hebben ons ook echt in gekke en gevaarlijke omgeving begeven. En het is ook wel zo dat het idee uiteindelijk werkt, maar ik had daar toen in mijn naïviteit geen zicht op. Dus ik zou daar als organisatie wel heel gespist op blijven. Je kan dat niet overlaten aan de vrijwilligers. Je hebt daar misschien een veiligheidsadviseur voor nodig.

Interview nr. 3

31 -05-2018

April 2017-april 2-18: Mexico, Zuidelijk project

Het is vreemd om helemaal weg te zijn uit het veld, na hard gewerkt te hebben in extreme situaties. Vlak voor de verkiezingen, dus toename geweld. Je bent heel intensief bezig met een aantal mensen voor lange tijd en dan opeens zit je weer terug in het vliegtuig naar Nederland, waar in de tussentijd niet echt wat veranderd is. Het stopt opeens, en dat vond ik best wel moeilijk om mee om te gaan om eerlijk te zeggen. 'Je zit in een team, en je werkt samen, en dan opeens dan, ja, weet je eigenlijk niks meer van wat er speelt.' Begrijpelijk, alle informatie gaat via beveiligende kanalen, en je bent er geen deel meer van, maar het loslaten was toch wel een van de moeilijkste dingen.

Wat was je rol in het team?

Comité communicatie voor jaarverslag en artikelen schrijven. Comité veiligheid en contextanalyse. Veel risicoanalyses maken en veiligheidsplannen. En het nieuws volgen deed iedereen. En het comité financiën, maar dat was niet m'n favoriet.

Wat bewoog je om veldvrijwilligerswerk te doen?

Ik was al twee keer eerder in Mexico geweest, voor een uitwisseling, en daarnaast ook voor vakanties. 'Ik wilde eigenlijk toch nog wel graag een tijd daar werken en wonen. En dus was ik in Nederland op zoek naar een organisatie die ook in Mexico werkt. En eigenlijk is in Nederland PBI de enige organisatie die dat doet.' Begonnen als landenspecialist Mexico, voor ruim twee jaar. Toen heb ik besloten om veldvrijwilligerschap te gaan doen.

Had je daarnaast ook nog ideologische en persoonlijke doelstellingen die je dacht met het werk te behalen?

Sinds ik daar studeerde in 2009, is de situatie enorm verslechterd. In 2010 is er een nieuw politiek plan gelanceerd om de drugshandel te bestrijden, en sindsdien is het geweld geëxplodeerd. Vanaf Nederland was dat niet heel erg bekend. 'Dat was eigenlijk wel een van de redenen om er naar toe te gaan, om, nou ja, om toch iets te kunnen betekenen voor de bevolking die daar, of ja, vooral ook activisten, maar inmiddels wel de hele bevolking, die, ja die het wel heel heel zwaar heeft. Want de situatie is echt heel zorgwekkend, eigenlijk. Want het geweld is eigenlijk alleen maar toegenomen, de laatste jaren.' Ook uitgebreid naar andere gebieden.

Hoe was het voor jou om in zo'n gevaarlijke context te werken?

Toen ik voor het eerst ging studeren, stond Mexico al wel bekend als gevaarlijke stad. Ik heb daar toen weinig van gemerkt. 'Ik kon me niet zo heel goed voorstellen wat dat met je zou doen, om een jaar in een conflictgebied te werken.' In PBI-Mexico project hebben we hele strikte veiligheidsprotocollen. Dat duurt best wel een tijdje voor je ze allemaal kent en begrijpt. Ongeveer 3 maanden. Dat helpt enorm. Het is een soort houvast, een uitgangspunt. De veiligheid is niet alleen een verantwoordelijkheid van jezelf, maar van je hele team. Alle afspraken zijn door middel van consensus gemaakt. Je test en evalueert continue of die protocollen nog voldoen. 'Voor mij als psycholoog, merk ik nu dat het toch best wel veel met me heeft gedaan zeg maar. Het ging allemaal heel goed. Maar nu, ik merkte bijvoorbeeld hier dat ik opeens van alles vergat. Dat ik heel ja, vergeetachtig was.' Alsof ik hier opeens alle zorgen weer laat varen. Het andere aspect is dat de laatste maanden, eigenlijk vanaf het najaar, begon het geweld echt heel veel meer te worden. Echt gewoon heel veel zaken hoorde van vermoorde mensen, activisten, mensen die je dan indirect kent, omdat ze worden begeleid door organisaties die wij weer begeleiden, etc. 'Dat was een aspect waar je je niet op voor kunt bereiden natuurlijk. Maar dat wel heel, ja, heel zwaar was. Ja, dat vond ik wel, nog steeds wel een, ja, eeh, heel zwaar punt. Zo veel moord en zo veel geweld.'

Heb je uit het zware en intensieve werk toch nog vaardigheden getrokken die je anders misschien niet opgedaan had?

'O ja zeker. Dit jaar heb ik echt heel heel erg veel geleerd. Vooral, ja, op heel veel vlakken. Werken in een team dat helemaal horizontaal is. Dat vond ik echt heel gaaf.' Het ligt heel erg aan je team, verschillende samenstellingen door het jaar, maar het grootste deel van de tijd was de dynamiek heel fijn, en ging het heel goed. Dat heb ik meegenomen. 'Inhoudelijk heb ik onwijs veel geleerd. Zeg maar op het gebied van politieke context van Mexico. Wat ik zeg maar eerder zeg maar nooit echt had beseft.' Mexico is federaal, waardoor alle staten een eigen overheid heeft, met eigen regelgeving. In twee staten werken is dus twee politieke contexten kennen en bijhouden. Best wel pittig, maar onwijs veel van geleerd. 'En op het gebied van vaardigheden heb ik heel erg geleerd hoe ik, ja, die risicoanalyse maken en veiligheidsprotocollen. Ja, dat vond ik superleuk om te doen. En ik vond het ook heel interessant.' Ik vond het werk, behalve het comité financiën, eigenlijk altijd supertof.

Wat was voor jou de toegevoegde waarde van horizontaal werken?

Je werkt met mensen met verschillende achtergronden, die op verschillende momenten in een team komen. Sommigen zijn meer ervaren, dat geeft wel verschillen, 'maar iedereen neemt wel zijn eigen visie mee in besluitvorming, en dat wordt door middel van consensus enorm gewaardeerd, die verschillende visies en ervaringen. Want je moet een besluit bereiken door te overleggen. En ik denk ook dat het voor het werk van PBI juist enorm belangrijk is. Je werkt met veiligheid. Je werkt met

veiligheid van jezelf maar ook van anderen, en door middel van consensus heb je besluiten en analyses, zijn die besluiten heel erg gedragen door iedereen.' Want er kan niks je worden opgelegd. In een context van extreem geweld is dat enorm belangrijk. 'Het spoort je ook aan om verantwoordelijkheid te nemen voor je gedrag.' Er is een kantoor met allemaal coördinatoren, en je merkt dat binnen je team alles horizontaal is, maar op het kantoor is dat toch een beetje anders. Coördinatoren hebben in principe wel de eindverantwoordelijkheid, maar hoe doe je dat binnen een horizontale organisatie. Dat was soms wel even uitproberen hoe dat dat in de praktijk werkt zeg maar. Dat sloot soms niet helemaal aan.

Je ging naar Mexico om een verschil te maken. In hoeverre denk je dat je dat hebt kunnen doen?

'Dat is een hele moeilijke vraag, *haha*, die ik me gedurende het jaar ook vaak heb gesteld. PBI heeft best een strikt mandaat, en is best beperkt in wat ze kunnen doen. Volgens mij is het voor een non-profit organisatie ontzettend moeilijk om een impact te meten, maar ik denk dat dat voor PBI nog wel extra moeilijk is, want ja, hoe meet je of iemand minder bedreigingen heeft ontvangen, en is dat omdat jij je werk doet.' 'In het hele spectrum van internationale organisaties en organisaties die er zijn in Mexico dat ik wel dat PBI een heel bijzondere rol speelt. Want wij, hoe zeg je dat nou, wij stellen niks, zoals Amnesty International, we publiceren alleen indirect. Dus die rol vervullen we absoluut niet. We zijn ook geen organisatie die op urgentie werkt.' We reageren wel direct, maar op onze eigen manier. De pijler van lobby, onze contacten die we onderhouden met de overheden van alle niveaus, ik denk dat dat ons bijzonder maakt, en dat wij een uitzondering zijn op wat er is aan aanpakken in een land. Dat maakt PBI wel bijzonder, en het heeft een impact. Helaas merk je dat de situatie zo verslechterd, dat de politieke ruimte die wij en de organisaties die we begeleiden, steeds kleiner wordt. We merkten dat het steeds moeilijker werd om contact te hebben met overheden.

De situatie wordt slechter, maar blijf je vertrouwen hebben in het idee dat je iets kan doen?

Ja. Afgelopen herfst was er veel geweld en we maakten ons veel inz over de organisaties die we begeleiden. WE hebben een psycholoog die langskomt, die zei ook, alleen het al het feit dat jullie bezig met deze mensen, en dat je weet wat ze aan het doen zijn, zij weten dat jij alles volgt wat ze doen, dat maakt al een verschil. Dat je weet dat iemand zich bezorgd om je maakt, en weet wat je doet. Dat je er bent.

Je bent natuurlijk nog maar net terug, maar denk je dat je nu je terug bent, graag in deze sector wil blijven werken, is dat versterkt tijdens je tijd bij PBI?

Ja. Ik had het niet op deze manier verwacht. Ik wist wel dat ik altijd geïnteresseerd zou blijven in Mexico, maar wat ik me niet had gerealiseerd en verwacht, was dat ik heel erg geïnteresseerd ben in een situatie van geweld, waar geweld in de samenleving speelt, en wat dat doet met mensen en met activisten. Daar wil ik heel graag verder mee. Veiligheid en geweld. Wat ik heel leuk vond, we gaven ook een soort van trainingen aan activisten, op het gebied van veiligheid, en dat vond ik supertof om te doen. Daar zou ik wel heel graag ook verder in willen.

Heb je nog opmerkingen, of tips voor PBI?

Ik vond het best moeilijk om terug te komen. Een jaar ben je constant bezig met mensen, bezorgd om mensen. En dan opeens dan heb je je laatste week vakantie al. En dan zit je alweer in Nederland, zonder enige informatie van hoe het nou met die mensen gaat. Ik vond dat heel moeilijk. Ik denk dat dat misschien wel een punt is, een soort van post-programma. Je kan gebruik maken van psychologen over de wereld, die je kan bellen tijdens en na verblijf, om je te helpen met het omgaan met zo'n jaar. Dat

heeft me wel geholpen. Ik heb het niet gedurende mijn jaar gebeld, maar juist nu er na. En dat vond ik heel fijn. Daarnaast denk ik dat het heel verschillend is hoe mensen het jaar beleven, en hoe ze er uit komen. Ik kijk er met een erg warm hart op terug. Er waren ook mensen die redelijk gefrustreerd werden, van bijvoorbeeld het feit dat we ons niet direct kunnen uitspreken, die voelen zich heel erg beperkt door het mandaat en de principes. Anderen zijn heel gefrustreerd door consensus of die zitten in een team waar de dynamiek niet fijn is. Of anderen zijn super gefrustreerd door de hoge werkdruk. Je staat altijd aan. 'Ik stond wel verbaasd van mezelf wat je kon hebben, dat gaf heel veel zelfvertrouwen, als ik dat kan... *haha*... dan kan ik alles aan in het leven *haha*. Dat is misschien nog wel een puntje wat ik vergeten ben. Op persoonlijk vlak, qua karakter, heb ik echt wel veel meer zelfvertrouwen gekregen. Zo van, nou, ik heb dit gezien.' 'En ook het vertrouwen dat je kan hebben in je teamgenoot zeg maar, en de steun die je kan hebben.'

Verdere plannen?

Ik heb opleiding voor docent Nederlands gedaan voor expats, voordat ik ging. Daar ben ik nu weer een beetje naar aan het zoeken. En ik ben nu wel een beetje bezig om inderdaad te kijken of ik me verder kan ontwikkelen op het gebied van geweld, en misschien trainingen geven. Of misschien toch stiekem een PhD op het gebied daarvan. Genoeg plannen. Ja, ik wil er wel verder op voortborduren. 'Je doet zo veel kennis op, en zo veel inzichten, het zou toch een beetje zonde zijn als je er niks mee doet.'

Interview nr. 4

31-05-2018

Mei 2014-mei 2015: Vrijwilliger in Guatemala.

Daarna in Nederland gewoond en gewerkt. Sinds half maart weer terug in hetzelfde project, niet als vrijwilliger, maar als medewerker van het kantoor, een tijdelijke parttime functie van een jaar. In Nederland heeft ze een jaar na terugkomst werk gevonden in een bio-winkel.

Wat bewoog je om dit werk te gaan doen?

Ik denk wel dat mijn idealen een belangrijke rol heeft gespeeld. Ik viel voor PBI toen ik hoorde van de principes, dus die van niet-inmenging, geweldloosheid en onpartijdigheid. 'Want ik had altijd wel een verlangen om iets in het buitenland te doen, in landen waar het veel armer is dan in Nederland. Maar ik voelde me nooit echt gemakkelijk bij soort van de instelling van, oh, ik kom mijn expertise wel even brengen. Ik had altijd het gevoel van, daar klopt iets niet mee. Al kon ik het niet per sé goed onder woorden brengen. Toen ik van PBI hoorde was het een beetje een soort van eye-opening moment voor me, zo van hé het kan dus wel ook op een andere manier, ik dacht dat het nooit kon.' Doordat we alleen op verzoek werken, wij komen niet met onze mening aanzetten, we schuilen ons achter of naast de mensen die zelf al bezig zijn. Ze hebben onze wijsheden niet nodig. Dat fascineerde me heel erg, en dat wilde ik eigenlijk onderzoeken. En dat het zo sterk met geweldloosheid verbonden was. En dat het een niet-hiërarchische organisatie was, interesseerde me ook wel heel erg, en wilde ik graag meemaken.

Wat voor persoonlijke idealen speelde een belangrijke rol voor je?

'Gelijkheid en rechtvaardigheid, denk ik. Ik heb me altijd een beetje ongemakkelijk gevoeld van goh, ik heb wel lekker veel geluk gehad met dat ik in Nederland geboren ben en dat er een bijstandsuitkering is en dat er altijd een pensioen is, en dat mijn rechten zijn gewaarborgd, en dat het een veilig land is.'

‘Ja, je hoorde veel verhalen van echte armoede, en dat klopte gewoon niet. Dat ik gewoon hier kan genieten, terwijl iemand anders gewoon echt nauwelijks kan rondkomen en een moeilijk leven heeft.’

Hoe vond je het om in een horizontale organisatie te werken?

Het heeft me erg gegrepen. Door met consensus te stemmen moet je je organisatie anders inrichten, omdat iedereen over zoveel mogelijk beslissingen mee moet denken, moeten ze er ook over geïnformeerd zijn. Daardoor doet iedereen alles, en zijn er roulatiesystemen met taken. Taken worden onderling verdeeld zodat iedereen mee kan denken. Je wordt ook geacht om overal van op de hoogte te blijven en mee te denken. Je krijgt verantwoordelijkheid. ‘Dat vond ik mooi bij PBI, dat de vrijwilligers heel snel een kans krijgen om dingen te doen die je niet zomaar zo makkelijk doet in een hiërarchische organisatie. Zoals een gesprek hebben met een minister ofzo.’ ‘Doordat je dat samen doet, kom je er achter dat je dat eigenlijk wel kan, terwijl je dacht dat je ze niet kan. Dus de leerervaring is heel intensief, en dat vind ik heel mooi. Doordat je mensen het vertrouwen geeft.’ Die bereidheid om te investeren om mensen die dingen te leren, dat vind ik heel mooi.

Voor jou was het een leerervaring, en vaardigheden en kennis te ontplooien. Welke waren dat zoal?

‘Wat voor mij het belangrijkste is, is dat mijn visie op de wereld er door veranderd is.’ Ik heb biologie gestudeerd, ik had niet heel veel ervaring met internationaal ontwikkelingswerk. ‘Dus voor mij was het in het begin heel erg wennen aan, hoe de realiteit eigenlijk was. Daar was ik nog niet zo erg aan blootgesteld. Dus hoe veel geweld er eigenlijk is, en wat armoede eigenlijk betekent. En wat het betekent als de staat je niet representeert en je er geen vertrouwen in kan hebben. Het idee dat je geen vertrouwen kan hebben in de politie. Dat soort dingen, die waren nog nooit door mijn hoofd heen gegaan.’ In Guatemala is er veel conflict om land, grote bedrijven willen het gebruiken voor dammen of mijnen. Het is ongelooflijk wat dat doet met de bevolking. Voordat ik naar Guatemala was gegaan, had ik nog wel gezegd van ja, maar, hydro-elektrische dammen zijn goed voor de groene energie. En ze moeten toch ergens worden gebouwd. Nu zie ik dat wel heel anders. Ik heb ontdekt dat de energie van de dammen direct naar de mijn gaat. Het wordt gebouwd zonder enig respect voor het omliggende milieu. Dus is het eigenlijk wel zo groen. Dat had ik daarvoor nooit bedacht. ‘Dus mijn kijk op de wereld, en hoe mensen omgaan met macht, is daardoor wel heel erg veranderd.’

Hoe bedoel je, hoe mensen omgaan met macht?

In Guatemala is er officieel een democratie, met relatief werkende verkiezingen. Maar ondertussen is er eigenlijk geen enkele politieke partij die daadwerkelijk ergens voor staat, behalve voor dat de hoofdmans president wil worden. Het zijn allemaal machtspelletjes, er zit geen ideologie achter. Er zitten een paar ideologen in het parlement, maar de machtsbasis is het leger, maffia en de oligarchie. En tussen die machtsgroepen wordt het spelletje gespeeld. En Guatemala is niet het enige land waar dat gebeurt. Je realiseert je dat Nederland, en Noordwest-Europa, eigenlijk de uitzondering is. Naar het zuiden of oosten van Europa toe, zie je de verschuiving al. Dan kom je die dynamieken al tegen. En in Nederland heb je die ook. En dat wordt ons niet verteld op de basisschool zeg maar. En de NOS covert het ook niet meer. Je moet je een beetje in de linkse hoek begeven om dit te zien zeg maar. Ja, dat zeg maar. Veel kritischer kijken naar wat politieke partijen doen.

Je zit in een context van veel geweld en veel armoede. Hoe was het om in zo’n context te werken? Ook intensief in een internationaal team?

Eenzijdig heel gaaf. Het geeft veel energie. Maar tegelijkertijd ook heel zwaar. Je werkt best direct met de mensen, in hun huizen, in hun dorpen, je bouwt persoonlijke contacten op. Dat is heel mooi. ‘Je

houdt het natuurlijk altijd professioneel en een beetje op afstand, maar je leert ze echt kennen. Als er dan vervolgens doodbedreigingen komen, mensen hun huis uit worden gezet, dan is dat ook heel erg emotioneel. De dingen die ik meegemaakt heb in mijn jaar hebben me ook wel heel erg geraakt, dingen die heel pijnlijk waren om te beleven.' 'Maar ik heb het wel heel verrijkend gevonden, ook het feit dat je met zo veel mensen uit zo veel verschillende landen samen leeft en werkt.' Ik heb veel geleerd ook over die landen, en ben benieuwd naar die landen ook nu.

Zijn er ook specifieke vaardigheden die je op hebt gedaan door in zo'n context te werken?

Spaans spreken. Ik denk ook wel politieke actualiteit volgen. In het vrijwilligershuis zijn we geabonneerd op elke krant die er is, op de hoogte blijven via internet, om het in de gaten te kunnen houden. 'En ook een zekere houding. Je hebt als vrijwilliger een hele specifieke rol. Zeker op het moment dat je met autoriteiten spreekt, want dat zijn natuurlijk de mensen wiens gedrag je probeert te beïnvloeden. De mensen die zich doorgaans niet aan de mensenrechten houden. Dus soms zit je aan tafel met hen, terwijl het eigenlijk echt schurken zijn, en dan toch gewoon heel netjes en beleefd, en hoe je dat aanpakt zeg maar. Hoe je bijvoorbeeld, als ze bijvoorbeeld met een tricky vraag aankomen, hoe je daar op kunt antwoorden. Ja, hoe je advocacy moet doen, eigenlijk. Hoe speel je zo'n spelletje. Wat voor rol neem je aan.'

In die vaardigheden die je hebt ontwikkeld, in hoeverre heeft PBI als organisatie je daar in begeleid, naast het roulatiesysteem?

PBI heeft een intern opleidingsprogramma, daar ben ik nu ook voor aan het werk. De eerste twee weken na aankomst is alleen maar training en uitleg, en gedurende het jaar heen zijn er workshops over bepaalde thema's. Hoe zorg je voor je veiligheid in het veld, hoe voel je je tot een maatschappij als Guatemala waar erge genderongelijkheid is, hoe doe je advocacy, etc. Daarin is dus zeker wel een stukje begeleiding. 'En PBI heeft een zekere dynamiek hier in Guatemala, van dat het een beetje een doordenderende trein is. Dus je wordt in het diepe gegooid, en je moet maar leren zwemmen, zeg maar. En als je kopje onder gaat, dan trekt iemand je wel boven je water. Maar het is niet heel erg alsof je een persoonlijke mentor hebt, die met je gaat zitten van goh, hoe gaat het met je, daar is geen gelegenheid voor. Je moet er wel een beetje tegen kunnen zeg maar. En daarin.... zouden ze soms wel wat meer kunnen doen. Nou ja, ik heb zelf, ik vind het een beetje lastig. Ik weet niet of ik een representatief beeld heb, ik had in die zin een beetje pech dat het toevallig, een hele heftige zomer was in Guatemala, dus ook voor PBI. Ik was daardoor eigenlijk een beetje burn-out toen ik terug kwam. Ik had echt even tijd nodig om weer zin te krijgen om te werken, en om mijn draai weer te vinden. En dat had er ook wel mee te maken dat de werkdruk gewoon zo hoog was dat je het eigenlijk, ja, dat je het niet helemaal van mensen kunt verwachten.' Je dagen zijn lang, onregelmatig en zes dagen per week. 'Dat is redelijk intensief, en voor mij was dat een beetje te intensief. Ik heb daar wel onder geleden.' Er zijn ook mensen geweest die het jaar niet volhielden. 'Zo'n beetje de laatste 2-3 maanden heb ik echt alleen maar gedaan, omdat, omdat het nodig was ofzo. Het was gewoon echt doorbijten.' Je wordt er wel voor gewaarschuwd, voor de werkdruk. 'Voor mij is een belangrijk uitgangspunt dat iets wat in zichzelf niet duurzaam is, ook niet echt kan bijdragen aan een duurzame wereld. Dus als ik van een jaar werken, daarna 3, 4 maanden burn-out ben, dat is niet heel effectief.' 'Dat is een uitdaging voor PBI om daar een weg in te vinden. Het is lastig, je kan niet zo maar stoppen op het moment dat de nood hoog is. Dat is zoeken naar een balans.' Ik had behoefte aan iets meer begeleiding nadat ik terug was gekomen.

Kwam dat alleen door de werkdruk?

Nou, misschien nog wel meer doordat het werk zelf zwaar was en de context. 'Je maakt zo'n ontzettende verandering door, weer terug zeg maar. Pas dan ga je realiseren hoe erg bepaalde dingen eigenlijk waren die je normaal bent gaan vinden. Dus je komt terug in dezelfde omgeving, maar je bent zelf wel veranderd. Dat moet je ook een plek geven ofzo. Of je moet jezelf een nieuwe plek in de maatschappij geven.' Om daar met mensen over te kunnen reflecteren die hetzelfde mee hebben gemaakt, daar had ik wel behoefte aan. Een maand nadat ik terug was, hoorde ik opeens dat er in het team in Guatemala, het team dat ik achter had gelaten, een conflict was, dat iemand was vertrokken, en allemaal drama. Ik werd er zo boos om. Toen realiseerde ik me van, goh, ik ben in Nederland, maar mijn hoofd is nog niet in Nederland. Want de Nederlandse dingen en het hier, ben ik nog helemaal niet mee verbonden, maakt me allemaal niks uit, maar op het moment dat er daar iets gebeurd, ben ik daar helemaal emotioneel bij betrokken. Het was een hele overgang om het los te laten, dus ik ben best wel in een gat gevallen toen ik terugkwam.

Je zei dat je merkte dat je veranderd was toen je terugkwam, in wat voor opzicht, doel je dan op je visie?

'Ja, toch ook weer een beetje hoe ik tegen dingen aankijk, dus tegen macht enzo. Anders aankijken ook tegen armoede in Nederland, dat daar ook best veel stigmatisering is.' 'Het feit dat je dingen hebt gezien en meegemaakt die anderen niet hebben gezien en meegemaakt. Je hoort mensen dingen zeggen waarvan je dan denkt, hoe kan je dat nou zeggen? Maar ja, zij hebben niet in die context van geweld en armoede gezeten.' Ik heb dat wel meegemaakt, waardoor ik anders tegen de wereld aankijk. 'Ik denk dat mijn vriendenkring daardoor ook een beetje is veranderd, dat ik meer naar mensen toetrok die ook vergelijkbare ervaringen hebben gehad. Die dat herkennen.'

Merk je ook dat je toetrekt naar deze sector?

'Ja, nou ik merk dat ik in ieder geval met onrecht bezig wil zijn. En dat dat in mijn leven een rode draad zal blijven. Of dat per sé mensenrechtenwerk, of bescherming moet zijn, weet ik nog niet. Misschien wel, ik vind het wel lastig. Dat merkte ik ook toen ik terug kwam in Nederland. Het is moeilijk om in Nederland wat vergelijkbaars te doen met Guatemala.' In Guatemala is het contact direct, in Nederland is het veel abstracter, veel verder weg. De NGO-vacatures in Nederland zijn vaak campaigning, of fondsenwerving. Het is het werk achter de schermen, en dat is dan weer niet per sé direct wat me het meest aantrekt. Dus dat heb ik lastig gevonden, hoe ik die lijn doortrek, wat ik met mijn ervaring op heb gedaan.

Opmerkingen, aanmerkingen?

PBI Duitsland heeft, na terugkomst, een weekend speciaal voor mensen die terugkeren uit conflictgebieden. Mensen uit verschillende organisaties, rode kruis, artsen zonder grenzen, etc. PBI mocht daar ook aan mee doen. Degene van wie ik dit hoorde, heeft daar veel aan gehad. Misschien is dat een idee voor PBI om zo iets aan te zwengelen.

Interview nr. 5

25-06-2018

Januari 2014-mei 2016: Colombia

Niet gelijk terug naar Nederland gegaan na het veldwerk, even blijven werken daar in de omgeving, docent bij een regionale universiteit. Lijkt heel anders, maar het was ook een manier om minder een buitenstaander te zijn, als docent wordt je betrokken bij het dagelijks leven, en krijg je te maken met dagelijkse armoede. Dus eigenlijk een andere manier van hetzelfde probleem zien. 'Misschien doe ik het ook wel zelf hoor, dit opzoeken.' Daarnaast ook nog bij een Colombiaanse organisatie, Congreso des Pueblos waar ik meedeed aan en project van het ministerie van landbouw om boeren te verbinden aan afzetmarkten. Daardoor had ik niet echt tijd genomen om na te denken wat ik nou eigenlijk wilde. Het land absorbeert je heel erg. Uiteindelijk toch besloten om even afstand te nemen en terug te gaan naar Nederland. In Nederland nu onderzoeker bij het wetenschappelijk bureau bij SP.

Wat bewoog je om het veldvrijwilligerswerk te gaan doen?

Een aantal ervaringen liepen hierop op uit. Ik schreef journalistieke stukken over landen waar het mis is, zeg maar. Dan kom je vaak uit bij lokale groepen die weggedrukt worden door grote belangen. 'Dan zie je dat lokaal verzet er wel is, maar als er geen steun is, dat het dan heel makkelijk te breken is, omdat er niemand er naar kijkt.' Een verschil maken dat dingen naar buiten komen, en een soort van hoop krijgen van, hé, we worden gezien. En ja, er zit beweging in de zaak ofzo. En ik heb ruim een jaar bij een denktank gezeten in Colombia, voor PBI. Daar werkte ik met interne ontheemden en de vormen waarin zij zich organiseerde. Ik werkte met een vrouw, een soort van gatekeeper naar de lokale gemeenschap. Ze werd vaak bedreigd, stond op een gegeven moment op een dodenlijst in haar wijk, en had veel problemen die te maken had met armoede ed. Het punt is dat zij tegen mij vaak zei van, ik weet dat ik jou help, dat ik jou gewoon aan een goed verhaal help enzo, maar je helpt mij ook. 'Want zo lang jij met mij rondloopt, ben ik degene die hier met een soort van internationale bescherming loopt, en kan ik zeg maar ook gewoon in deze wijk zijn. Doordat jij hier met mij rondloopt, kan ik mijn werk hier ook doen. En toen dacht ik, verdorie, nou ja, op dat moment had ik het niet zo door eigenlijk. Maar later kwam ik met PBI in aanraking, via mensen die het in Mexico PBI project gedaan hadden, en toen dacht ik van, weet je, dat is gewoon dit. Je bent wel een soort weggetje.' Toen ik stopte bij de denktank en mijn master aan het afronden was, kon ik vrij snel doorstromen naar PBI.

En had je nog persoonlijk overwegingen, dingen die je er zelf graag van wilde leren?

Ja ik denk dat je dan met name zit omdat ik niet zo goed wist hoe het zat met de plekken waar de ontheemden vandaan kwamen. Ik kende Bogotá, maar waar ze vandaan kwamen niet zo. Ik was benieuwd hoe dat werkte, hoe dat soort organisaties werkte in de landelijke gebieden. En de horizontale organisatie, hou zou dat werken. Dat je besluiten neemt in zo'n context.

En als je terugkijkt, wat zijn dan de belangrijkste vaardigheden die je door het werk zelf hebt opgedaan?

'Ja, ik denk met name een soort van non-agency in jezelf leren te hebben. En geduld leren hebben. En ook leren dat het niet allemaal om jou gaat. Het gaat per definitie niet om jou in zo'n plek.'

Had je dat daarvoor met je werk ook al niet heel sterk geleerd?

Het viel mee, want ik had daar eigenlijk altijd eigen projecten lopen, en eigen onderzoeken, en eigen journalistieke verhalen enzo. 'Maar het idee dat zo'n NGO die je begeleidt al weet ik hoe lang loopt, en draait, en dat jij op dat moment niet veel meer bent dan ja, een vertegenwoordiger of uitdrager van die sociale relatie zeg maar. En dat je in die zin ook zelf niet te veel agency moet willen ontwikkelen, denk ik.' Je kan binnenkomen met je idee van ik heb heel goede ideeën, en heel goede informatie, en ik ga het hier allemaal even de boel opnieuw komen kom inrichten. 'En zo kwam ik ook een beetje binnen hoor, je hebt gewoon ongelooflijk veel energie, je wilt al die plekken zien, en je wil, je wil gewoon de boel gewoon ja, zo goed mogelijk laten draaien, maar dat is je doel gewoon niet. Je bent gewoon deel van een groter proces, en uiteindelijk hoe ik het nu een beetje bekijk, is wat je, waar je heel veel aan bij kun dragen, is gewoon een concreet ja, een bevestiging van de mensen daar van wat ze aan het doen zijn, en internationale solidariteit vormgeven door gewoon leuk met mensen om te gaan. En gewoon mensen daar aan het lachen te maken. In al die bussen, en die hobbelpaardjes waar ze op moeten zitten, dat je dat ook gewoon een beetje groter maakt, en aangenamer maakt. En niet dat je denkt van, ik ga hier even snel wat nalaten ofzo. Vooral dat. En ook met name dat je met heel veel met van die boertjes loopt te hannesen enzo. Dan valt er weer wat uit, en dat je zit je weer uren met hen te wachten. Dat je de tijd dat je daar bent, gebruikt om gewoon met mensen te hangen.' 'En natuurlijk, je moet wel bewust zijn van het grotere plaatje wat je aan het doen bent, maar je bent zeker in het veld, lang niet altijd aan het werk. Meer niet eigenlijk. Je bent er wel, maar je doet eigenlijk niks. Dus zeg maar, de pretentie er af. Van oké, ik ga even zien wat er hier allemaal beter kan, of wat goed zou zijn.'

Komt dat idee van non-agency ook omdat je intensief in een hecht team werkt, op consensus?

Ja, absoluut. Dat is ook zo, ja. Als je er zo ergens door heen komt denderen, terwijl ze gewoon liepen, dat het bijna nooit de boel vooruit helpt.

Wat is de belangrijkste ervaring die je door het leven in een andere omgeving hebt opgedaan? Niet alleen Colombia, maar ook het reizen, zien van armoede, geweld.

Je ziet niet zo veel geweld, je hoort het wel, maar je ziet het niet echt. Je weet het wel, maar het gebeurt niet in je omgeving. Als het wel in je buurt zou gebeuren, zou het idee natuurlijk niet zo goed lopen. Daarvoor zat ik veel meer in dat geweld. Elk team in de drie Colombiaanse veldteam vaardigen 1 persoon af die ze representeert in Bogotá. Daar overleg je met de projectcoördinator. 'In die horizontale organisatie, is dat toch wel een beetje de plek waar ja, de beslissingen worden genomen. Maar dat mag je natuurlijk niet zo zeggen, want het is horizontaal, et cetera. Dus die spanning is zeg maar heel tof. En ik ben uit mezelf veel meer een pratend, en een linkend, en een connectend persoon, dan iemand met een heel sterke visie, die leidt, en uitzet en die dat heel erg gaat verdedigen ofzo.' Dat is ook wel een beetje mijn rol in het team. Maar deze functie was voor mij ook een heel toffe manier om te kijken oké, je ziet dat er verschillende belangen zijn, je weet dat iedereen eigenlijk hetzelfde wil, maar dingen kunnen toch wel zo gepresenteerd worden alsof er ze het totaal met elkaar oneens zijn, en elkaar echt aan het tegenwerken zijn ofzo.' 'Waar ik nou echt beter in geworden ben, dat weet ik niet precies, maar ik heb dus wel 9 maanden op die functie gezeten zeg maar, en het was in die zin een superinteressante, een slopende tijd. Die was heel goed, met name een soort van leiding geven binnen een horizontale organisatie.'

Ja, dit wil ik nog wel benoemen. Het is wel heel sterk zo dat iedereen wel een keertje over de kop gaat. 'alle ingrediënten voor een burn-out zijn aanwezig.' 'Je kan gewoon zo opgaan in het werk, of ondergaan in het werk, hoe je wil.' Er gaat zo ongelooflijk veel informatie rond, en zeker binnen een horizontale organisatie, wil je dat iedereen alle informatie heeft. 'Dus de scheiding van, dus als je nou vraagt van, wat heb je nou geleerd en heb je nu ook nog wat aan, dan zit je ook aan een scheiding van, weet je, je zit in het land met een bepaalde doelstelling, die ga je operationaliseren, en dan kom je bij 370 taakjes uit. Je kan al die taakjes helemaal doen, maar als je al die subtaakjes doet, wil nog niet zeggen dat je met het grotere doel ook tegelijk aan het werken bent. Dus een beetje die twee lijnen vasthouden, en niet helemaal opgaan in al die subtaakjes. Want als je die allemaal goed wil doen, ja dan zijn alle ingrediënten voor een burn-out aanwezig, want het kan altijd beter, het is nooit compleet.' 'De situatie verandert weer en dan kan je weer opnieuw beginnen.' Prioriteren, dit heeft er mede aan meegeholpen dat ik dat wat scherper kreeg.

Alle ingrediënten voor de burn-out zijn aanwezig zeg je, maar bedoel je dan alleen de vele taken?

Nee, het is het wonen en werken in hetzelfde huis, met dezelfde mensen, dat is een hele belangrijke. Je hebt niet echt een ontspanomgeving ofzo. 'Het horizontale besluitmechanisme, wat maakt dat je er voortdurend wat over kan zeggen. En ook dat er voortdurend voor je gevoel best veel op het spel staat. En dat je ook, ja je echt schuldig gaat voelen naar de begeleiding toe, als je iets niet kan doen wat ze wel willen ofzo, of je krijgt op je flikker ofzo, dat is best serieus allemaal voor je gevoel. En dat soms mensen met hele verhalen bij je aankomen.' 'Er komt heel veel binnen, en het is niet zo makkelijk te ontkoppelen.'

En die doelstellingen die je had, heb je die voor je gevoel ook deels waar kunnen maken?

Ja, ik ben in die zin wel gewoon deel geweest van het project ofzo. Ja, wij zaten toen al vaak te debatteren van hoe kan je nou je impact meten, je kan niet meten hoe veel levens je nou gered hebt. Dat speelt wel een beetje, dat je dat niet zo goed weet. Maar ik denk wel dat het belangrijk is dat je in een club meedraait die gewoon die functie heeft. En je merkt dat mensen het toch waarderen dat je het gedaan hebben, dat ze het jaren later nog herinneren.

Je zei aan het begin zelf ook, buiten PBI, maar dat zij zei van, jij helpt mij omdat jij er bent. Dat is natuurlijk het PBI-idee en ook de instelling waarmee je er in ging. Heb je wel het idee dat je dat ook nog hebt kunnen doen bij PBI?

Ja, dat is absoluut zo. Soms is het heel duidelijk. Dan open je echt gebied, dan help je echt dingen mogelijk te maken die anders niet gekund hadden. Maar aan de andere kant, het draait ook niet om jou. Je bent altijd op de achtergrond, en de focus is op andere mensen. 'Dus je bent er wel, je maakt heel veel dingen mogelijk, maar die credits draaien een beetje anders.' Je faciliteert. En er zijn organisaties die zijn heel professioneel, en bedanken je ook op een heel officiële manier, en je hebt organisaties die hebben heel erg de focus op de momenten dat PBI er niet was, of dat dingen niet lukken, of dat je eerder weg moet ofzo. Of dat je er wel was de hele tijd ofzo, maar de rechtszaak is afgezegd ofzo. Uiteindelijk merk je het wel zeg maar, maar er is niet een heel duidelijk terugkoppelingsmechanisme ofzo.

Heeft je ervaring bij PBI je levensvisie veranderd? Was dat anders toen je terugkwam? Op de wereld, op gerechtigheid etc.?

We waren een keer op een plek, en daar zeiden ze tegen ons: leuk dat jullie er zijn, maar het zijn bedrijven uit jullie landen die hier die shit opkopen en leeg komen halen. En daardoor blijf je aan de gang. Die hele terugkoppeling, van, het zijn jullie landen en jullie investeringsverdragen die hier de boel komen opbreken zeg maar. Dat was niet echt, ja niet echt een eye-opener, want ik ken het verhaal natuurlijk wel, maar toch. 'Ik wist wel dat ik het bij de bron moest aanpakken. Maar toen zei zo'n studentje daar tegen mij, en dat maakt dat je denkt van ja, dit gaat gewoon heel groot gelijk, het is ook wel echt heel erg zo. Goed dat ik hier ben, je kan ook niet alles doen, choose your battles, weet je. Toen wist ik ook gewoon van, ik ben hier nu een tijdje dit aan het doen, maar ik zal het waarschijnlijk niet eindeloos blijven doen, en ik weet ook dat uiteindelijk de bron gewoon in Nederland ligt. Daarom is het ook zo tof, dat ik nu gewoon bij het wetenschappelijk bureau van de SP al die structuren kan ontleden, de achterkant, van hoe werkt het nou allemaal, en wat voor schade levert het op. (...) Dat je hetzelfde probleem een beetje op een andere manier kan bekijken.' Voor mij is het werk bij PBI en SP heel sterk aan elkaar gekoppeld, het was voor mij echt wel een doorlopende lijn. Je kijkt toch anders naar bepaalde dingen. 'Het simplistische is er een beetje uit.' Van je moet al die culturen met rust laten ofzo, omdat je daar ook weet, van ja, mensen die een kolenmijn werken willen ook niet dat die dicht gaat. Als die wel dichtgaat, zijn mensen hun werk kwijt. Ze hebben nu die vervuiling, maar ze leven nog ergens van.

Was het ook een bewuste keuze om in die hoek naar werk te zoeken?

Toeval. Ja, ik had wel een vaag idee van oké, ik wil wel iets doen met het in kaart brengen van wereldwijde ongelijkheid, en onderzoek, dat idee. Het idee van bewegingen organiseren vind ik heel tof, en bij PBI ben je natuurlijk heel erg bezig met bewegingen die zich van onderaf organiseren te ondersteunen, zonder daarin te willen ingrijpen. Wat soms lastig is. Maar je snapt ook wel dat je een Westerse kijk hebt, en dat mensen daar ook niet zonder enige vorm van opportunisme handelen ofzo. Het hele idee van hoe bewegingen georganiseerd zijn, wat werkt en wat werkt niet, en het ondersteunen, maar niet ingrijpen, dat is bij SP ook heel duidelijk met bewegingen uit de samenleving, die je wilt faciliteren om impact te hebben. Het is ook een soort vehikel voor sociale bewegingen.

En hoe bedoel je dat je merkte dat je af en toe een Westerse kijk had? Heb je dat heel vaak heel sterk heb gehad? En is dat ook meer of minder geworden dat gevoel?

'Meer dan een Westerse kijk, is het misschien een kijk van iemand die gezond is, en kansen heeft, en zin in het leven heeft.' Wat ik dan nooit zo snapte is de apathie van mensen om niet op te komen voor hun eigen rechten, voor hun leven. Dat je denkt van, doe dat nou. Maar dan zie je gewoon dat je mensen gewoon niet kan veroordelen. Zeker als mensen ingedeukt zijn door het leven, of fysiek niet fit zijn, of te veel dingen niet weten. Dat in beweging komen wil je stimuleren, en je hoopt dat mensen dat doen. Maar het is een totaal onvoorspelbare conflictsituatie, waar mensen ook meer op het nu letten. Ons perspectief daarop plakken kan niet. Dat je denkt van, kom op mensen, dit is niet handig. Maar het werkt nou eenmaal niet zo in de lokale cultuur.

Op zich heb je deze al beantwoord, maar ik wil m toch nog een keer vragen: zijn er ervaringen of lessen die je tijdens je tijd bij PBI hebt opgedaan die later nog van toepassing zijn geweest in je latere werkomgeving?

‘Ja, ook wel het besef dat je langer door moet met de mensen met wie je daar omgaat, dus dat je het ook niet al te principieel of fundamenteel moet insteken altijd. In die zin, geduld hebben. Ja uiteindelijk gaat het om het grote doel voor ogen houden, je moet niet alle slagen willen winnen. Dat je niet onderling gaan paralyseren over meningsverschilletjes, dus dat je ook voorzichtig moet zijn in dat je geen dingen zegt die de boel heel erg op scherp stellen. Dat je soms een beetje jezelf leert inhouden. Dat je denkt van, dit kan ik wel denken, of voelen, dat is allemaal prima, maar ik moet even strategisch zijn.’ Ik kwam echt binnen als een totaal impulsief flapuit figuur, en dat heb ik echt wel bewust moeten afleren.

Opmerkingen, toevoegingen?

Als je er zit, dan lijkt het een totaal absolute werkelijkheid, er lijkt niets anders te zijn, je gaat er totaal in op. En dan ben je hier, en dan is het zo anders. Je hoeft niet de hele tijd paraat te staan, je hebt weer tijd. Op dat moment is het wel heel intens, maar het is ook een soort van zo weer voorbij. En als je terugkijkt is het wel heel tof geweest. Het is een hele bijzondere ervaring.

Wat is hetgeen wat de grootste impact op je gehad?

‘Op hele idiote afgelegene plekken zijn geweest, waar je normaal niet zou komen. In een context waarin je een verlengstuk bent van de internationale gemeenschap. Jij bent van PBI, en PBI hangt aan de achterkant met een heel netwerk. Jij bent een soort voorpost daarvan. Van andere organisaties, zoals de VN, die zijn veel gelimiteerder in hun mandaat, ze mogen veel minder. Als je binnen die internationale structuur wilt werken, is PBI gewoon het meest wendbaar, en het meest zeg maar betrokken en vooruitlopende deel zeg maar, in die hele structuur ofzo.’

Interview nr. 6

09-07-2018

Nepal

Wat bewoog je om 1-1,5 jaar in het buitenland veldvrijwilligerswerk te gaan doen?

Ik ben na mijn Bachelor een half jaar op reis geweest. Ik wist toen al dat ik na terugkomst de Master ‘International and European Protection of Human Rights’ wilde gaan doen. Tijdens mijn reis ben ik onder andere in Nepal geweest. Toen ik daar was, was de burgeroorlog nog maar net ten einde. Ik heb daar best wel wat over gelezen en wist dat het een gecompliceerde en hele nare oorlog was geweest. Maar als gewone toerist merkte je daar helemaal niets van. Die grote tegenstellingen fascineerde me enorm. Het is een land met prachtige natuur, en de mensen zijn ogenschijnlijk altijd vrolijk. Tegelijkertijd is het een van de armste landen ter wereld, vol van corruptie en politieke onrust. Ik heb toen ook mijn Master thesis over Transitional Justice in Nepal geschreven. En na mijn master ben ik gewoon gaan zoeken op ‘Nepal’ en ‘Mensenrechten’. Zo kwam ik bij PBI terecht. De methode van werken sprak me direct aan. Voor mij was het dé manier om mensenrechten te bevorderen in een land wat mij zo fascineerde. Het eerste jaar was ik niet aangenomen, maar werd jaar daarop uitgenodigd om nogmaals te solliciteren. Dat heb ik gedaan en ben toen in zomer 2008 naar Nepal vertrokken.

Had je eventuele doelstellingen, hetzij ideologisch of persoonlijk, die je met je activiteiten bij PBI wilde bereiken?

Ik weet niet of je het een ideologische doelstelling kan noemen, maar ik heb altijd de motivatie gehad om een bijdrage te leveren aan een betere wereld. En op persoonlijk vlak wist ik dat ik een enorm avontuur aan ging, maar had daar geen specifieke doelen in.

Wat zijn de belangrijkste vaardigheden die je door het werk zelf opgedaan heb?

Analytisch denken. Daarbij ook specifieke vaardigheden zoals het doen van risico analyses en veiligheidsplannen maken. Door PBI heb ik geleerd hoe belangrijk het is om naar alle partijen te luisteren. En daarbij open staan voor alle informatie, er is nooit een duidelijk goede en slechte kant in een conflict.

Wat zijn de belangrijkste ervaringen die je door het leven in een andere omgeving opgedaan hebt?

Andere perspectieven zien. Wij mensen doen heel veel dingen op een bepaalde manier omdat we dat zo geleerd hebben. Daar hebben onze (voor)ouders ook heus wel goed over nagedacht. Maar dat wil niet zeggen dat het niet ook op een andere manier kan, met net zo'n goed resultaat, of beter zelfs omdat de omstandigheden anders zijn. Omdat PBI zich niet met de inhoud van het werk van de mrv's bemoeit observeer je veel op afstand. Dat is super leerzaam. Net als het werken en wonen in een internationaal team.

In hoeverre was dit wat je ervan verwachtte?/ zijn je doelstellingen behaald? En wat voor rol speelde PBI hier in?

Ik ben heel open in het avontuur gestapt. De doelstelling van een bijdrage leveren heb ik wel degelijk gehaald, hoewel het werk van PBI je ook met beide benen op de grond zet wat betreft hoeveel impact je als individu kan hebben. Heel weinig dus. Maar als onderdeel van het geheel weer heel veel!

Op wat voor manier heeft de ervaring je leven en levensvisie veranderd?

Het heeft vooral mijn horizon enorm verbreed.

Zijn er bepaalde vaardigheden of lessen die je in je tijd bij PBI opgedaan hebt, of verder ontwikkeld hebt, die in je latere werkomgeving nog van toepassing of van belang zijn geweest?

Heel veel denk ik waarvan misschien een deel onbewust. Bijvoorbeeld eigen grenzen in de gaten houden, samenwerken, flexibiliteit, conflicten oplossen binnen eigen team en een belangrijke voor mij is denk ik bij jezelf blijven en vasthouden aan je eigen waardes en principes (zonder rigide te zijn). Tijdens het werk van PBI loop je regelmatig tegen de grenzen van je mandaat aan. PBI heeft een aantal hele duidelijke principes / werkwijze waar bewust voor is gekozen, maar in de praktijk soms restrictief voelt. Soms (best vaak eigenlijk) wil je gewoon tegen de autoriteit tegenover je zeggen dat hij moet stoppen met mensenrechten te schenden. Maar als PBI'er is dat niet jouw rol, jij kan 'slechts' je zorgen uiten over de veiligheid van de mensenrechtenverdediger die je op dat moment begeleidt. Dan is het heel belangrijk om naar het grotere geheel te blijven kijken, te blijven geloven in de redenties achter de principes en werkwijze en jouw kleine maar toch waardevolle rol in het geheel te blijven zien.

