



Vrije Universiteit Brussel

## Analyse van ecoteams aan de Vrije Universiteit Brussel



Eindverhandeling tot master in de  
Agogische Wetenschappen  
Student: Els Beelen  
Promotor: Prof. Dr. T. Vanwing  
Organisatie: Ecolife Vzw  
Academiejaar 2007-2008

**WETENSCHAPS**winkel  
Brussel

# Dankwoord

Graag zou ik iedereen willen bedanken die op een bewuste of minder bewuste manier een bijdrage heeft geleverd aan deze thesis. Een thesis schrijven doe je niet alleen, maar met de steun, hulp en toegewijdeheid van heel wat anderen. Daarom zou ik graag mijn woord van dank richten tot:

Prof. Dr. Vanwing, voor het deskundig advies, de methodologische ondersteuning, het vertrouwen en de positieve feedback.

Guy Capals van UCOS vzw, voor me steeds op het juiste spoor te zetten wanneer ik daarvan dreigde af te wijken, voor de constructieve feedback en bovenal voor de leuke sfeer.

Isabel Rainchon, Steven Vromman en Kristof Daniels van Ecolife vzw, voor de kansen, de tijd en het vertrouwen.

Ils De Bal en Stefanie Goovaerts van de wetenschapswinkel, die als vaste waarden steeds klaar stonden voor advies, voor het uitlenen van materiaal, etc.

Frederik Van Acker, voor de geduldige toegewijdeheid om me te begeleiden bij het online zetten van de vragenlijsten met Osucre.

Ilse Rotiers, voor de interesse, voor het nalezen van deze thesis, voor de kritische noten en voor het nadenken over de structuur.

Al de respondenten, om ondanks hun drukke agenda, toch tijd vrij te maken om te participeren aan dit onderzoek.

Mijn mams en paps, voor het blindelings vertrouwen en de eindeloze steun.

Jomme, voor de onvoorwaardelijke steun en vertrouwen.

Mijn kotgenoten, Noor, Niek, Karlien en Annelies voor de verhelderende en opbeurende gesprekken, de steun en al die fijne momenten samen in hetzelfde schuitje.

Mijn vrienden en zussen, voor de vele leuke en afleidende momenten.

# Inhoudsopgave

<b>I. SITUERING .....</b>	<b>5</b>
<b>II. THEORETISCH KADER.....</b>	<b>6</b>
2.1 INLEIDING.....	6
2.2 OPKOMEND MILIEUBEWUSTZIJN .....	6
2.2.1 Grenzen aan de groei.....	6
2.2.2 Milieubewustzijn.....	7
2.3 MILIEUBEWUST GEDRAG .....	7
2.3.1 De kloof tussen woord en daad .....	7
2.3.1.1 Op individueel niveau.....	7
2.3.1.2 Op groepsniveau .....	8
2.3.2 Gedragsveranderingsinstrumenten .....	8
2.4 MOTIVATIE .....	9
2.4.1 Definitie .....	10
2.4.2 Motivatietheorieën .....	10
2.4.2.1 Theory of planned behavior .....	10
2.4.2.2 Behoeftetheorieën .....	10
2.4.2.3 Doel- en verwachtingstheorieën .....	11
2.4.3 Motivationale aspecten met betrekking tot milieuvriendelijk gedrag .....	11
2.5 EMPOWERMENT.....	12
2.6 HET ECOTEAM .....	13
2.6.1 Principes.....	13
2.6.2 Het EcoTeam van Ecolife vzw .....	14
2.6.2.1 Ecolife vzw .....	14
2.6.2.2 Milieugedragsscan .....	14
2.6.2.3 EcoTeam.....	15
2.6.2.4 EcoTeams aan de Vrije Universiteit Brussel.....	15
<b>III. PROBLEEMSTELLING EN ONDERZOEKSVRAGEN .....</b>	<b>18</b>
<b>IV. OPZET EN UITVOERING VAN HET ONDERZOEK.....</b>	<b>19</b>
4.1 KEUZE VAN DE ONDERZOEKSPOPULATIE .....	19
4.2 BESCHRIJVING EN VERANTWOORDING VAN DE ONDERZOEKSTRUMENTEN .....	19
4.3 VERWERKING EN PREPARATIE VAN GEGEVENS .....	20
4.4 BESCHRIJVING EN VERANTWOORDING VAN DE ANALYSEBESLISSINGEN .....	21
<b>V. ONDERZOEKSRESULTATEN .....</b>	<b>22</b>
5.1 EERSTE FASE – ONLINE VRAGENLIJSTEN .....	22
5.1.1 Vragenlijst (ex-) deelnemers .....	22

5.1.2 Vragenlijst potentiële deelnemers .....	25
5.1.3 Eerste terugkoppeling naar onderzoeksvragen.....	28
<b>5.2 TWEDE FASE – FOCUSGROEPINTERVIEW .....</b>	<b>29</b>
5.2.1 Communicatie .....	29
5.2.1.1 Communicatie.....	29
5.2.1.2 Terugkoppeling communicatie.....	31
5.2.2 Motivatie .....	31
5.2.2.1 Motiverende factoren.....	31
5.2.2.3 Redenen niet (meer) deelname .....	32
5.2.2.4 Terugkoppeling motivatie.....	32
5.2.3 Ondersteuning .....	33
5.2.3.1 Top down ondersteuning.....	33
5.2.3.2 Bottom up ondersteuning.....	33
5.2.3.3 Ecocampus.....	34
5.2.3.4 Leidersfiguur .....	34
5.2.3.5 Diensthoofd .....	34
5.2.3.6 Terugkoppeling ondersteuning.....	35
5.2.4 Werking.....	35
5.2.4.1 Algemeen.....	35
5.2.4.2 Structuur .....	36
5.2.4.3 Feedback.....	36
5.2.4.4 Vergelijking Jette - Etterbeek.....	37
5.2.4.5 Terugkoppeling werking.....	37
<b>VI CONCLUSIE EN DISCUSSIE .....</b>	<b>38</b>
6.1 PRAKTISCHE AANBEVELINGEN .....	38
6.2 AANBEVELINGEN VOOR DE VUB-OVERHEID .....	39
6.3 SWOT-ANALYSE .....	39
6.3.1 Sterktes.....	40
6.3.2 Zwaktes.....	40
6.3.3 Kansen .....	41
6.3.4 Bedreigingen.....	42
6.3 BEPERKINGEN VAN HET ONDERZOEK .....	42
6.4 AANBEVELINGEN VOOR VERDER ONDERZOEK .....	42
<b>LIJST MET AFKORTINGEN.....</b>	<b>43</b>
<b>NOTEN .....</b>	<b>44</b>
<b>REFERENTIELIJST.....</b>	<b>45</b>
<b>OVERZICHT VAN DE BIJLAGEN .....</b>	<b>48</b>

# I. Situering

Het milieubewustzijn dringt steeds meer door in de bredere lagen van de bevolking (Develtere, 2003). Het lijkt logisch dat enige mate van bewustzijn zou leiden tot meer milieubewuste gedragingen. Onderzoek wijst echter uit dat dit niet altijd het geval is (Jones & Demeyere, 2008). Deze vaststelling zou kunnen leiden tot pessimisme, maar een meer constructief antwoord is ook mogelijk. Zo bestaat het 'EcoTeam@work' Programma van Ecolife vzw dat werknemers wil motiveren en activeren om van onderuit een draagvlak te creëren voor meer milieuvriendelijke gedragingen op de werkvloer. In een grote gemeenschap, zoals de VUB, is het belangrijk dat de implementatie van dit programma optimaal verloopt. Daarom wordt er in dit onderzoek een analyse gemaakt van de EcoTeams aan de VUB in opdracht van Ecolife vzw. Het EcoTeam programma is gericht op gedragsverandering van werknemers, gesteld kan dus worden dat dit onderzoek in grote mate agogisch relevant is.

Aan de hand van het literatuuronderzoek wordt er eerst een breder kader geschetst, dat wordt gehanteerd bij de analyse van de data. Vervolgens worden de probleemstelling en onderzoeksvragen besproken, deze handelen over de motivatie om al dan niet deel te nemen aan het EcoTeam Programma aan de VUB. Nadien worden de onderzoeksfasen -en instrumenten en de analysestappen verduidelijkt en verantwoord.

Hierna worden de resultaten van de eerste fase teruggekoppeld in een focusgroep<sup>1</sup> om zo meer in de diepte te kunnen gaan analyseren. Ten slotte worden de resultaten geïnterpreteerd in de discussie, waarna de belangrijkste bevindingen en aanbevelingen volgen in de conclusie.

De analyse van de EcoTeams werd uitgevoerd vanuit motivationele invalshoek. De focus ligt immers op de motivatie van werknemers van de VUB om deel te nemen aan de EcoTeams en op de factoren die bepalen dat men niet (meer) deelneemt.

De VUB is de enige universiteit die het EcoTeam Programma implementeert en vervult hiermee een voorbeeld functie. De praktische en beleidsmatige aanbevelingen van dit onderzoek kunnen gehanteerd worden voor de verdere uitbouw van milieuwerkgroepen in het hoger onderwijs. Het departement van Leefmilieu, Natuur en Energie van de Vlaamse gemeenschap is momenteel, voorjaar 2008, het project Ecocampus<sup>2</sup> aan het uitwerken. Men wil hiertoe op associatieniveau telkens een milieuwerkgroep uitbouwen. De analyse van de EcoTeams aan de VUB kan een leidraad zijn bij het uitwerken van dit project.

Het uiteindelijke doel van dit onderzoek is een aantal knelpunten en sterktes van de EcoTeams aan de VUB op het spoor te komen. Van hieruit zullen een aantal conclusies en aanbevelingen worden geformuleerd om zo de werking van de EcoTeams aan de Vrije Universiteit te verbeteren.

## II. Theoretisch kader

### 2.1 Inleiding

Milieukwesties en de groene gedachte zijn de laatste tijd niet weg te branden uit de actualiteit. In dit literatuuronderzoek gaan we eerst kijken naar het ontstaan van het milieubewustzijn en het huidige algemene milieubewustzijn. Vervolgens bespreken we een aantal concepten en theorieën die een verklaring aanreiken voor de bestaande kloof tussen woord en daad met betrekking tot milieuvriendelijke gedragingen. Hierna wordt er dieper ingegaan op twee belangrijke theoretische concepten met betrekking tot de werking van het EcoTeam Programma, met name motivatie en empowerment. De inzichten uit deze stromingen liggen immers aan de basis van het EcoTeam Programma en hebben tot doel mensen te activeren om pro-milieu gedrag te stellen. We ronden ten slotte deze literatuurstudie af met een bespreking van het EcoTeam Programma. Eerst worden algemene principes besproken, om daarna toe te spitsen op het EcoTeam Programma van Ecolife vzw en de implementatie van dit Programma in de VUB.

### 2.2 Opkomend milieubewustzijn

#### 2.2.1 Grenzen aan de groei

De aandacht voor het aspect van duurzaamheid is vrij recent. In 1971 verscheen het boek 'The Limits to Growth' op verzoek van de Club van Rome. Voor het eerst werd het onvoorwaardelijk geloof in ontwikkeling en vooruitgang, ook in de wetenschappelijke wereld, ter discussie gesteld (Jones & Jacobs, 2005).

Pas in de jaren '80 kwam het begrip 'duurzame ontwikkeling' op de politieke agenda met het Brundtlandrapport. De definitie van duurzame ontwikkeling van dit rapport is over het algemeen de meest gehanteerde. Men gaat er vanuit dat de ontwikkeling 'hier en nu' niet kan losgekoppeld worden van de ontwikkeling 'elders en later'.

*"Een ontwikkeling die tegemoet komt aan de behoeften van de huidige generaties zonder de mogelijkheden van toekomstige generaties in gevaar te brengen om hetzelfde te doen."*  
(Brundlandt, 1987, In: Jones & Jacobs, 2006, p.147)

Het begrip duurzame ontwikkeling staat nu al bijna veertig jaar in de kijker, maar we zijn er duidelijk nog niet. Het behoeft geen betoog dat er nog heel wat inspanningen nodig zijn om invulling te geven aan dit begrip. De problemen van de opwarming van de aarde, de bedreiging van de biodiversiteit, en dergelijk meer, zijn prangender en actueler als ooit tevoren. (WWF International, 2006). We tasten de draagkracht van de aarde danig aan. We leven in een situatie van overshoot, dit wil zeggen dat we meer consumeren dan de aarde kan produceren. In het jaar 1987, zijn we door de duurzaamheidsbarrière gebroken, wat betekent dat we anno 2008 al meer dan dertig jaar in overshoot leven (Juffermans, 2006). Deze situatie is onhoudbaar, want overshoot reduceert permanent de ecologische capaciteit (Jones & Jacobs, 2006). Het milieuprobleem is een mondiaal probleem, maar de overschrijding van de draagkracht van de aarde is vooral het gevolg

van het gedragspatroon van de rijke landen (Gardner & Stern, 1996; Jones & Jacobs, 2006; Lindström & Küller, 2006).

### 2.2.2 Milieubewustzijn

In dit onderdeel bespreken we kort een aantal onderzoeken met betrekking tot het algemeen bewustzijn met betrekking tot de milieuproblematiek.

Volgens Ackaert en Swyngedouw (1996) is een toename vast te stellen van de bezorgdheid over het milieuvraagstuk in de meeste Europese landen.

Opinieonderzoek wijst uit dat de bekommernis van de bevolking over milieuproblemen groot is. Uit een Belgisch onderzoek blijkt dat 93% van de respondenten bezorgd is om het milieu in het algemeen (Develtere, 2003). De toestand van het milieu wordt negatiever ingeschat dan in 1999. Verder bleek uit dit onderzoek dat de bezorgdheid en interesse voor een aantal ecologische, sociale en economische problemen relatief groot zijn en te zijn toegenomen in vergelijking met 1999. Meer recent onderzoek van IPSOS toont aan dat 80% van de respondenten ongerust is over de toekomst van onze planeet (Energie & klimaat, 2007). Slechts 3% gelooft dat de opwarming van de aarde een natuurlijk fenomeen is, de mens wordt door 31% aangeduid als hoofdverantwoordelijke. Dit wil zeggen dat de milieuproblematiek reeds lange tijd en nog steeds als ernstig wordt ervaren.

## 2.3 Milieubewust gedrag

Belangrijk hier is het inzicht dat de milieuproblemen het gevolg zijn van menselijk gedrag en kunnen ook worden omgekeerd door menselijk gedrag (Oskamp, 2000). Zoals uit het voorgaande blijkt, bestaat er een zekere mate van milieubewustzijn, maar mensen gaan om verschillende redenen niet over tot het gewenste gedrag (Jones & Demeyere, 2008). Hieronder wordt dieper ingegaan op die bewuste kloof.

### 2.3.1 De kloof tussen woord en daad

Wanneer we inzicht willen krijgen in de mechanismen die meespelen bij het stellen van milieuvriendelijke gedragingen zijn twee inzichten van groot belang.

Ten eerste is het belangrijk te beseffen dat milieuproblemen zo grootschalig zijn dat we ervaren dat we weinig op ons eentje kunnen verwezenlijken.

Ten tweede gaat het om een lange termijn probleem waarvoor er geen onmiddellijke oplossingen bestaan (Oskamp, 2000).

Hieronder volgt een beknopt overzicht van de barrières voor het stellen van duurzame gedragingen die werken op individueel niveau en op groepsniveau.

#### 2.3.1.1 Op individueel niveau

Op individueel niveau kan een ondermaatse zelfdiscipline tot gevolg hebben dat men kiest voor behoeftebevrediging op korte termijn. Mensen achten de bevrediging van hun andere persoonlijke behoeften belangrijker dan de behoefte naar milieuverbetering (de Vries, 1996).

Een ander element dat speelt op individueel niveau is het verdringen of het selectief omgaan met informatie. Zo sluit men de ogen voor de negatieve effecten van een bepaald gedrag op het milieu en legt men de nadruk op de voordelen ervan op individueel niveau. Milieuproblemen leiden namelijk vaak tot angstgevoelens, waardoor men het probleem uit de weg wil gaan door het te ontkennen (de Vries, 1996). Wanneer men wil overgaan tot gedragsverandering, dan zal men gedrag moeten gaan stellen waartoe men niet competent is. Vanuit deze optiek is het haast normaal en natuurlijk dat mensen weerstand zullen bieden voor die verandering (De Young, 1996).

#### 2.3.1.2 Op groepsniveau

Op dit niveau situeert zich het probleem van de gedeelde verantwoordelijkheid. De bijdrage van één individu is bijzonder klein, waardoor men snel de eigen inzet gaat wegcijferen (Holemans, 2003; Widegren, 1998). Men gaat er vanuit dat anderen wel offers zullen leveren voor het bereiken van het collectieve doel. Het individu ondervindt weinig voordelen op korte termijn van het stellen van milieuvriendelijk gedrag. Het voordeel ligt in de toekomst voor de ganse samenleving. Er moet iets wezenlijks bindend bestaan voor de leden van de groep om collectieve gedragingen mogelijk te maken (Weening et al., 1994).

Er zijn verschillende redenen waarom mensen kiezen voor het eigen korte termijn belang (de Vries, 1996).

Ten eerste kan men het eigen voordeel belangrijker achten dan het collectief nadeel.

Daarnaast speelt het gebrek aan vertrouwen in de inzet en medewerking van anderen mee. Mensen zullen eerder werken aan een beter milieu als ze weten dat anderen zich ook inzetten.

Ten slotte heeft men vaak geen zicht op de effecten van het eigen gedrag. Men heeft het idee dat hun eigen inzet toch maar een druppel op een hete plaat is. In combinatie met het voorgaande betekent dit dat ze hun eigen inzet helemaal als zinloos zullen beschouwen.

#### 2.3.2 Gedragsveranderingsinstrumenten

Er zijn dus een aantal barrières voor het stellen van milieuvriendelijke gedragingen. De inzichten van Gardner en Stern (1996) worden hier besproken, bij wijze van mogelijke benaderingen om de kloof tussen woord en daad te dichten. Dit zijn een aantal benaderingen om individueel gedrag te richten op het algemene belang.

1. Een eerste benadering is het opleggen van wetten, reguleringen en aansporingen. In heel wat Westerse landen wordt er bij het milieubeleid de nadruk gelegd op individuele acties (Barr & Gilg, 2006). Zo gaat de regering over tot het verhogen van belastingen voor bepaalde goederen en diensten, zoals bijvoorbeeld het verhogen van de energieprijzen. Deze initiatieven missen vaak hun effect. De oorzaak van het falen kan gezocht worden in het feit dat men er bij deze strategie van uitgaat dat elke consument een kosten-baten analyse maakt en op basis van de nieuwe prijzen zijn gedrag verandert. Dit is een zeer mooi puur theoretisch model, maar de deze mens bestaat niet. Elke mens ageert binnen



een grotere sociaal-culturele context, onderhevig aan verschillende factoren die niet in rekening worden gebracht in dit model (Barr & Gilg, 2006).

2. Een ander instrument is educatie, waarbij men de attitude van mensen ten opzichte van de milieuproblematiek tracht te veranderen. Het uitgangspunt is dat als men mensen voldoende informeert, zij op basis van die informatie hun attitude zullen veranderen en dit zal leiden tot een gedragsverandering. Het probleem hierbij is dat informatie in sommige gevallen contraproductief kan werken of dat mensen dit soort informatie trachten te negeren (de Vries, 1996).
3. Verder bespreken zij ook de oplossingsstrategie van het werken in kleine groepen of gemeenschappen. In deze sociale context gaat men op een informele manier regels uitwerken voor het individuele gedrag, zonder inmenging van een overheidsautoriteit.

Het hoeft geen betoog dat deze benaderingen op zichzelf slechts beperkt effectief zijn. De combinatie van deze benaderingen kan mogelijk beter milieuvriendelijker gedrag initiëren.

Daarbij is het heel belangrijk om rekening te houden met de institutionele en culturele context waarbinnen mensen ageren en hun gedrag gekaderd is. Barr en Gilg (2006) leggen in hun model van publiek engagement de nadruk op het belang van beïnvloedende factoren en de noodzaak om een beperkt kader in ruimte en in tijd te voorzien om het grotere publiek te engageren voor problemen met betrekking tot het milieu.

De effectiviteit van de gedragsinterventie hangt dus af van de situatie (Ajzen, 2005; Gardner & Stern 1996).

Het EcoTeam Programma beperkt zich ook niet tot een van bovenstaande benaderingen, maar tracht deze allemaal te integreren in haar werking, rekening houdend met de situatie en de doelgroep.

## 2.4 Motivatie

Het motivationele aspect is zeer belangrijk met betrekking tot het stellen van milieuvriendelijke acties. Ondanks het feit dat er in verhouding met de grote bewijslast nog onvoldoende gebeurt, zijn er toch heel wat mensen die wél gemotiveerd zijn om de handen uit de mouwen te steken, onder andere de deelnemers aan het EcoTeam Programma.

Dit programma is ontstaan steunende op de inzichten van de sociale psychologie en in het bijzonder de motivatietheorieën. Onderzoek toont aan dat het louter informeren van personen, zonder hen te motiveren om de gewenste gedragingen te stellen, weinig effect heeft (Gardner & Stern, 1996).

Het is dan ook niet onbelangrijk om eens te gaan kijken wat motivatie juist inhoudt, theorieën over de menselijke motivatie en in het bijzonder de motivationele aspecten met betrekking tot duurzame ontwikkeling van nader bij te bekijken. Deze inzichten zullen worden gebruikt in de analyse van de motivatie van de EcoTeam deelnemers en de barrières om deel te nemen.

### 2.4.1 Definitie

Volgens De Gelaen (2003) zou je motivatie, de reden tot bewegen om iets te doen of juist te vermijden, kunnen noemen. Motivatie is immers afgeleid van het Latijn, *movere*, wat bewegen wil zeggen. Bewegen betekent energie en om dit tot stand te brengen heb je een kracht nodig. Deze kracht kan intern of extern zijn. In de context van motivatie spreekt men dan over interne en externe motivatoren. Waarbij de interne motivatoren heel belangrijk zijn om op in te spelen, als je gebruik maakt van de interne kracht van de mens, treedt de mens zelf als motivator op (De Gelaen, 2003; De Young 1996).

### 2.4.2 Motivatietheorieën

#### 2.4.2.1 Theory of planned behavior

Bij de *Theory of Planned Behavior* gaat men er van uit dat bij het handelen mensen rekening houden met de beschikbare informatie en impliciet of expliciet de gevolgen voor hun acties overwegen (Fishbein & Ajzen, 1975). Volgens deze theorie is gedragsintentie de belangrijkste voorspeller van gedrag (voor het model van de Theory of Planned Behavior zie bijlage I).

De intenties en het gedrag zijn een functie van 3 basisdeterminanten:

- a) de attitude ten opzichte van het gedrag, dit is de individuele positieve of negatieve evaluatie voor het stellen van een bepaald gedrag.
- b) de subjectieve norm, dit is de perceptie van de sociale druk om al dan niet te handelen.
- c) de waargenomen gedragscontrole, dit is iemands gevoel van zelfeffectiviteit of bekwaamheid om een bepaald gedrag te stellen.

Deze theorie stelt dus dat mensen de intentie hebben om een bepaald gedrag te stellen als ze het gedrag positief evalueren, ze sociale druk ervaren om het te stellen en ze geloven dat ze de middelen en de mogelijkheden hebben om dit te doen (Ajzen, 2005).

De drie basisdeterminanten worden gevormd door respectievelijk gedragsovertuigingen, normatieve overtuigingen en controle overtuigingen. Deze overtuigingen vloeien op hun beurt voort uit een hele set van achtergrondvariabelen. Deze kunnen persoonlijk zijn: algemene attitudes, persoonlijke kenmerken, waarden, emoties, enzovoort,... Daarnaast bestaan er ook sociale factoren, leeftijd, geslacht, ras, educatie, inkomen, religie, etc. Informatie is eveneens een belangrijke beïnvloedende factor, die wordt gevormd door ervaring, kennis en media.

#### 2.4.2.2 Behoeftetheorieën

De behoeftetheorieën vormen de aanzet van de motivatietheorieën. Behoeften zijn nog steeds belangrijke elementen bij het bestuderen van motivatie. Wanneer je mensen wil motiveren is het interessant om te gaan kijken welke behoeften zij willen bevredigen (De Gelaen, 2003).

Binnen de motivatietheorieën besteedt men nu veel minder aandacht aan abstracte behoeften en richt men zich meer op concrete doelen (Franzen, 2004).

#### 2.4.2.3 Doel- en verwachtingstheorieën

Doelstellingen zijn belangrijk bij het motiveren van mensen, ze trekken de aandacht en geven richting aan ons handelen. Locke en Latham (1990) stellen dat de doelstelling de richting van het handelen zal bepalen en datgene wat moet worden bereikt, wanneer deze doelstelling voldoet aan de volgende vier voorwaarden:

- a) de doelstelling is concreet, hoe specifieker het doel, hoe meer het gedrag gericht zal worden;
- b) de moeilijkheidsgraad van de doelstelling, d.i. niet te makkelijk, maar ook niet te moeilijk;
- c) de doelstelling wordt geaccepteerd door de betrokkene, deze moet dus voldoende kunnen participeren;
- d) de betrokkene krijgt feedback om zo eventueel de prestatie bij te sturen.

Bandura (1986, 1989) geeft een definitie aan het begrip zelfeffectiviteit, het vertrouwen dat iemand heeft in zijn eigen capaciteiten en mogelijkheden om een bepaalde handeling te stellen. Volgens hem is het gedrag volledig bepaald door een wisselwerking tussen omgevingsfactoren en innerlijke factoren. Mensen anticiperen op de waarschijnlijke gevolgen van hun toekomstig gedrag, ze stellen doelen voor zichzelf en plannen zo hun acties die het gewenste resultaat zouden moeten opleveren. Voorgestelde toekomstige gebeurtenissen worden geconverteerd naar huidige motivatoren en regulatoren van gedrag (Bandura, 1989). Geobserveerde resultaten kunnen mensen informeren en motiveren. Anderen beloofd of gestraft zien worden, zullen bij de observator de verwachting opwekken dat bij vergelijkbare prestaties zij ook vergelijkbare resultaten zullen boeken (Bandura, 1986).

We zijn ook gaan kijken naar andere theorieën, zoals de verwachtingstheorie van Vroom (1964), maar deze nemen we verder niet expliciet mee.

Bij deze doeltheorieën zie je steeds zelfeffectiviteit als belangrijke indicator voor de motivatie van mensen terug komen. Ook de theorie van Ajzen (2005) steunt op het principe van zelfeffectiviteit. Deze indicator wordt samen met de andere genoemde indicatoren in rekening gebracht bij het bestuderen van motivatie in dit onderzoek.

#### 2.4.3 Motivationale aspecten met betrekking tot milieuvriendelijk gedrag

Volgens De Young (1996) leidt het stellen van duurzaam gedrag tot een gevoel van tevredenheid dat bestaat uit het innerlijk gevoel van tevredenheid en het gevoel dat ons gedrag goed is voor de ganse samenleving. Hierbij is het volgens hem niet aangewezen om het probleem op een negatieve manier te kaderen, want dan gaat men zelfs duurzaam gedrag vermijden. Dit wordt bevestigd door de bevinding van Van Hauwermeiren (2001) dat de regering enkel vooruitgang boekt in de dossiers waar vergroening van de fiscaliteit kan doorgevoerd worden via belonen van milieuvriendelijk gedrag.

De Young (1996) onderscheidt drie belangrijke stappen met betrekking tot het verhogen van de intrinsieke motivatie voor promilieu gedrag.

- (a) De onzekerheid over het nieuwe gedrag reduceren door voldoende procedurale informatie te geven. Hierdoor gaan mensen zich competent voelen om een bepaald gedrag te stellen.

Het geven van feedback moet voldoende aandacht krijgen om mensen te helpen hun vaardigheden te verbeteren.

- (b) De nadruk leggen op het feit dat bij exploratie van het nieuwe gedrag, falen normaal en noodzakelijk is.
- (c) De directe persoonlijke voordelen van een bepaald gedrag dienen in de verf te worden gezet.

Kaiser et al. (1999) stellen dat milieu attitude theorieën, die gebaseerd zijn op het rational choice model, zouden moeten worden uitgebreid tot het morele veld, door verantwoordelijkheidsgevoelens op te nemen als verklarende factor (voor het model van Kaiser et al., zie bijlage II). Volgens dit model voorspellen verantwoordelijkheidsgevoelens, milieukennis en milieuwaarden, milieugedragsintentie wat op zijn beurt milieugedrag voorspelt. Dit model vormt een uitbreiding van het model van Ajzen (2005) dat hierboven werd besproken.

De effectiviteit van milieuprogramma's die mensen trachten te motiveren om promilieu te stellen, hangt af van heel wat factoren. Het programma moet een antwoord kunnen bieden op de noden van de mensen, opdat deze gemotiveerd zouden worden (Gardner & Stern, 1996).

Met betrekking tot het EcoTeam Programma zijn er drie belangrijke factoren die de actiebereidheid vergroten. Met name (a) het vergroten van het bewustzijn door aan te geven hoe individuele gedragingen, collectief uitgevoerd, tot ernstige milieuproblemen leiden; (b) schaalverkleining door oplossingen voor de milieuproblematiek terug te brengen tot kleinschalig lokaal sociaal niveau; (c) informatie over eigen inspanningen en die van anderen, om het eigen gedrag te reguleren en mensen niet het gevoel te geven dat ze de enige zijn die zich inspannen (Weening et al., 1994).

## 2.5 Empowerment

Naast de sociale psychologie, is het EcoTeam Programma ook gegroeid vanuit de stroming van empowerment.

Het doel van het EcoTeam Programma is om mensen te empoweren om promilieu gedrag te stellen. Geller (1995) beschrijft empowerment als het gevoel dat iemands inspanningen een verschil kunnen maken. Hij ontwikkelde een model van vijf persoonstoestanden of verwachtingen die verondersteld worden invloed te hebben op het feit dat mensen actief bezorgd zijn over het milieu (zie bijlage III). De differentiële factoren, zelfvertrouwen, empowerment en het gevoel ergens toe te behoren kunnen direct beïnvloed worden door omgevingsfactoren. Zo kunnen bijvoorbeeld gemeenschapsactiviteiten de persoonlijke perceptie van het behoren tot een groep verhogen en zo de tendens vergroten om actief te zorgen voor het gedeelde milieu.

Het model veronderstelt dat empowerment direct wordt beïnvloed door percepties van persoonlijke controle, zelfeffectiviteit en optimisme.

Percepties van empowerment kunnen worden verhoogd aan de hand van heel wat strategieën, met name:

- (a) het opdelen van een overrompelende taken in kleinere deeltjes die makkelijker te beheersen zijn;
- (b) korte termijn doelen vast leggen en de mate waarin ze worden bereikt opsporen;

- (c) belonende feedback geven voor milieuverantwoordelijk gedrag;
- (d) mensen de mogelijkheid bieden om hun eigen werkdoelen te stellen en om kleine winsten in kaart te brengen;
- (e) individuen inzicht geven in de gedragsgebaseerde benadering, waarbij men eerst het te veranderen gedrag in kaart brengt en zo stapsgewijs overgaat tot een duurzame verandering van het gedrag (Geller, 1995).

Individuele die reeds beïnvloed zijn door een interventieprogramma, zouden niet het doel mogen zijn van verdere interventie. Zij zouden zich eerder moeten ontwikkelen als interventie agenten voor het volgende niveau van gedragsveranderingsinterventie. Deze interventie agenten zijn mensen die voldoende bezorgd zijn over een bepaald probleem of over andere mensen om een interventiestrategie te implementeren die een waardevol verschil kan maken (Geller, 1995).

## 2.6 Het EcoTeam

Het EcoTeam Programma is gebaseerd op een aantal algemene principes. In dit deel worden eerst deze algemene principes besproken. Daarna wordt dieper ingegaan op de organisatie Ecolife vzw en hoe deze praktisch vormgeeft aan deze principes. Het programma bestaat uit de milieugedragsscan en het EcoTeam zelf. De inhoud van deze twee begrippen zullen worden besproken en toegelicht. De EcoTeams kunnen in heel wat verschillende contexten worden geïmplementeerd en Ecolife vzw heeft voor een aantal werkcontexten een speciaal programma uitgewerkt. Ten slotte wordt er besproken hoe het EcoTeam Programma in de context van de VUB vormgegeven wordt.

### 2.6.1 Principes

Bij het EcoTeam Programma gaat het om het uitbouwen van interne milieuzorg van onderuit.

Het EcoTeam Programma was origineel ontwikkeld voor huishoudens, maar dezelfde principes kunnen eveneens worden toegepast op de werkcontext. Over het algemeen gaat het erom actie te ondernemen op vijf gebieden: afval, water, energie, transport en consumptie. Het zesde actiegebied is gericht op empowerment zodat de deelnemers in staat zouden zijn anderen te helpen om actie te ondernemen voor onze planeet.

De EcoTeam leden komen een afgesproken aantal keer samen op regelmatige basis. Elke vergadering wordt geleid door een ander EcoTeam lid. De vergadering duurt 1,5 tot 2 uur en tussen de vergaderingen steken de deelnemers elk afzonderlijk tijd in het uitvoeren van de gekozen acties. In de eerste vergadering, de team-building vergadering, worden alle programma-elementen overlopen, worden de volgende vergaderingen gepland en worden mensen gekozen die de vergaderingen zullen leiden. De volgende vergaderingen zijn gewijd aan het rapporteren over actiegebieden en worden actieplannen opgesteld (Gershon, 2008).

## 2.6.2 Het EcoTeam van Ecolife vzw

### 2.6.2.1 Ecolife vzw

Ecolife vzw is een organisatie die projectmatige actiemodellen, campagnes, projecten en rekenmodellen ontwikkelt rond de ecologische voetafdruk. Het model van de ecologische voetafdruk is een vrij simplistische voorstelling van de heel complexe en onvoorspelbare werkelijkheid (Jones & Jacobs, 2006). Desalniettemin maakt dit de kracht uit van de ecologische voetafdruk. De ecologische grenzen zijn immers fluide en de indicator van de ecologische voetafdruk zorgt voor een vroegtijdig waarschuwingsteken (Jones & Jacobs, 2006).

Ecolife is een maatschappelijke milieuorganisatie die gedragsverandering bij een zo ruim mogelijke groep mensen centraal stelt in het werken aan een duurzame wereld, uitgaande van een aantal principes, waaronder "meten is weten", een positieve benadering en stapsgewijs te werk gaan.

Ecolife vertrekt van een emanciperende aanpak, waarbij men mensen kleine handgrepen aanreikt om hun verantwoordelijkheid op te nemen en zelf over te gaan naar een meer duurzame levensstijl, zonder hierbij danig aan levenskwaliteit- of comfort te hoeven inboeten. Bij het stimuleren van mensen om te kiezen voor een duurzamere levensstijl is het van groot belang om te vertrekken vanuit hun leefwereld, daarom kiest Ecolife voor een doelgroepgerichte aanpak.

EcoTeam@work is één van de modellen die Ecolife hanteert voor het bereiken van een ecologische gedragsverandering die zichtbaar bijdraagt tot de realisatie van een duurzame wereld. Ecolife richt zich hierbij op het gedrag van werknemers op de werkvloer. Men gaat er vanuit dat een gedragsgerichte aanpak van de interne milieuzorg op de werkvloer een aanzienlijke impact kan hebben op de reductie van de milieudruk van een organisatie.

Met het Programma wil Ecolife een gedragsgerichte trajectbegeleiding bieden rond milieuzorg voor bedrijven. Het implementeren van het EcoTeam Programma bestaat uit de opeenvolging van twee modellen, met name de milieugedragsscan en het EcoTeam (Ecolife vzw, 2008).

### 2.6.2.2 Milieugedragsscan

De milieugedragsscan is een instrument, ontwikkeld door Global-Action-Plan Nederland, dat bestaat uit een vragenlijst die wordt voorgelegd aan alle medewerkers. Via deze milieugedragsscan wordt het milieubewustzijn, het milieugedrag en de actiebereidheid van werknemers in kaart gebracht. Het is een soort nulmeting van de interne milieuzorg.

Men berekent tevens de ecologische voetafdruk van het bedrijf, waarbij alles in kaart wordt gebracht, gebouwen, energieverbruik, transport,... Dit is een handig vertrekpunt om de toekomstige acties op te baseren. Het maakt de communicatie over de milieu-impact ook veel concreter. Het is immers makkelijker om de impact te begrijpen als die is uitgedrukt in een aantal hectaren.

### 2.6.2.3 EcoTeam

Het EcoTeam bestaat concreet uit zes tot tien medewerkers waarbij men visiegericht te werk gaat. Het programma is opgebouwd uit één startbijeenkomst en vier thematische bijeenkomsten van twee uur. In de startbijeenkomst wordt het teamdoel uitgelegd, er worden afspraken gemaakt met het management en er wordt reeds een kleine taakverdeling gemaakt. Bij de volgende vergaderingen worden een aantal thema's, met name water, energie, afval, papier, verwarming, vervoer en aankoopbeleid, voorbereid door één van de EcoTeamleden. Wie een thema voorbereidt, gaat na wat de huidige stand van zaken is in het bedrijf of de organisatie. Vervolgens gaat men na welke maatregelen er kunnen genomen worden voor de hele organisatie of op het niveau van een bepaalde dienst of afdeling. De Coach begeleidt het proces, helpt de leden bij de vaststelling van de doelstellingen en maakt een verslag van de bijeenkomsten en resultaten. Tijdens het proces van vijf samenkomsten gaat men een reeks acties uitwerken en implementeren. Op het einde vindt er een slotvergadering plaats waarbij de acties en resultaten van de vorige vergaderingen worden geëvalueerd en waarbij men afspraken maakt rond het vervolg.

Het EcoTeam Programma tracht de kloof tussen het bestaand milieubewustzijn en daadwerkelijk milieuvriendelijk gedrag te dichten. In bijlage IV vindt u een kader waarin een overzicht wordt gegeven van hoe de bovengenoemde theoretische inzichten worden geïntegreerd in de praktijk van het EcoTeam programma.

Ecolife implementeert het EcoTeam Programma in heel wat verschillende werkcontexten. Uit verschillende proefprojecten blijkt dat de EcoTeam modellen, mits enige aanpassing, kunnen worden toegepast in een brede waaier van sectoren. Zo bestaat er het project *Ecocare* dat gericht is op het implementeren van het EcoTeam Programma in de zorgsector. Daarnaast bestaat er ook het project *Ecospot*, waarbij Ecolife in samenwerking met de Vlaamse jeugdhuisfederaties, jeugdhuisen wil stimuleren om werk te maken van milieuvriendelijke initiatieven.

Ook de VUB met haar nadruk op maatschappelijk verantwoord ondernemen, is een zeer geschikte context voor het implementeren van dit programma.

### 2.6.2.4 EcoTeams aan de Vrije Universiteit Brussel

*“De VUB streeft ernaar om in al haar activiteiten rekening te houden met de bescherming van mens en milieu en is zich bewust van haar verantwoordelijkheid ten opzichte van de maatschappij in deze materie.”* (Devuyst, 2001).

#### Milieugedragsscan

In februari 2006 werd de milieugedragsscan aan het personeel van de VUB in digitale vorm aangeboden. Dit initiatief kwam er onder impuls van de Denk- en Actiegroep Duurzame Ontwikkeling van de VUB en werd ondersteund door de milieucoördinator en UCOS. De milieugedragsscan werd ingevuld met een respons van 31,04%, in absolute cijfers 790 van de 2545 medewerkers.

In het rapport milieugedragsscan van maart 2006 staat dat de medewerkers zich in hoge mate bewust zijn van het belang van milieuvriendelijk gedrag (Ecolife vzw, 2006). Daarenboven beschikt men over het inzicht dat men zelf in hoge mate kan bijdragen tot de milieuvriendelijkheid van deze universiteit. Wat opvalt is dat 55% denkt zelf een bijdrage te kunnen leveren, maar slechts 26% vindt dat ze milieuvriendelijk werken. Ook hier zien we weer de kloof tussen woord en daad opduiken. Om een zicht te krijgen op het milieurelevant gedrag konden de respondenten voor drieënveertig punten aangeven of zij binnen de huidige werksituatie een bepaalde milieuvriendelijke handeling altijd, soms of nooit verrichten. Deze drieënveertig punten behandelden de vijf thema's, papier, energie, afval, water en aankoop. Voor de medewerkers van de VUB geldt dat 43,3% van het bevroegde gedrag reeds overeenkomt met het gewenste gedrag. Uit het rapport blijkt dat dit, rekening houdend met verschillende factoren, ruimte laat voor een verbeteringspotentieel van twintig tot dertig procent.

Op het einde van de vragenlijst werd er de concrete vraag gesteld of de mensen bereid zijn mee te doen met het EcoTeam Programma. Op deze vraag antwoorden 32 mensen dat ze bereid zijn deel te nemen aan het EcoTeam en 128 personen antwoordden dat ze eventueel bereid zijn deel te nemen. Dit betekent actiebereidheid na een eerste contact met het EcoTeam Programma hoog is, namelijk twintig procent. Na de gedragsscan werden er ook in de elektronische nieuwsbrief en andere media een oproep gedaan om deel te nemen aan het EcoTeam Programma en daar hebben dan nog heel wat mensen op gereageerd. Uiteindelijk was er een groep van 47 personen die bereid waren deel te nemen. Van die groep zijn er een twintigtal personen nooit opgedaagd (Ecolife vzw, 2006).

#### EcoTeams op het werk aan de Vrije Universiteit Brussel

Oktober 2006 betekende de start voor drie EcoTeams aan de VUB, twee op de campus van Etterbeek en één op de campus van Jette. Steven Vromman, coördinator van Ecolife vzw, begeleidde de eerste vier vergaderingen van elk EcoTeam als Eco Coach. De leden van de EcoTeams komen uit alle geledingen van de universiteit, die elk met hun eigen talenten een bijdrage leveren aan de dynamiek van de groep. De milieuoördinator van deze universiteit neemt deel aan elke vergadering van de EcoTeams.

Concreet bestond het ene EcoTeam in Etterbeek bij de start uit elf personen. In de vier vergaderingen van dit EcoTeam werden de thema's, papier, afval, gevaarlijk afval en aankoop, besproken en steeds teruggekoppeld. Er werden heel wat acties op touw gezet voor het breed gebruik van recyclagepapier te introduceren, bijvoorbeeld in de bibliotheek, voor het drukken van cursussen, etc. Er werd ook reeds gedacht in de richting van een beter sorteerbeleid.

Het tweede EcoTeam in Etterbeek ging van start met een elf koppig team. Zij werkten in vier vergaderingen rond de thema's elektriciteit en verwarming. Dit EcoTeam ging op zoek naar manieren om energiebesparende maatregelen door te voeren. Gegevens over het energieverbruik op de VUB werden verzameld om zo een zicht te krijgen op de pijn- en werkpunten inzake energieverbruik. Een grote realisatie van het EcoTeam van Etterbeek is de gescheiden papierophaling. Momenteel ijvert het EcoTeam van Etterbeek voor een aparte pmd-ophaling.

Het EcoTeam in Jette bestond uit acht leden. Zij werkten in vier vergaderingen rond de thema's afval, papier, mobiliteit en energie. Er werd een dossier opgesteld over gescheiden afvalophaling.



Men ondernam kleine maatregelen om papier te besparen. Er werden eveneens heel wat originele lange termijn acties uitgedacht, zoals windmolens op de campus van Jette. Deze werden nog niet in de praktijk omgezet.

Anno 2007 zijn de twee EcoTeams op de campus van Etterbeek gefuseerd tot één EcoTeam.

Het blijkt eveneens dat het EcoTeam op de campus van Jette niet meer is samengekomen na de laatste vergadering met alle mensen van de EcoTeams aan de VUB tot begin 2008. De milieucoördinator heeft begin 2008 de EcoTeam Coach van Ecolife vzw terug ingeschakeld om leven te blazen in het EcoTeam van Jette en om wat meer ondersteuning en structuur te bieden voor beide EcoTeams.

# III. Probleemstelling en onderzoeksvragen

In een instelling, zo groot als de VUB, is het belangrijk dat de implementatie en de uitvoering van het EcoTeam programma zo optimaal mogelijk verloopt. Daarom wordt er in dit onderzoek een nauwkeurige analyse gemaakt van de EcoTeams aan de VUB.

Hiertoe worden er vijf centrale onderzoeksvragen gesteld:

1. Wat zijn de factoren die bepalen dat mensen lid worden van het EcoTeam?
2. Wat zijn de barrières om lid te worden van het EcoTeam?
3. Wat moet er gebeuren om die barrières te elimineren?
4. Wat zijn de factoren die bepalen dat mensen lid blijven van het EcoTeam?
5. Wat zijn de factoren die bepalen dat mensen afhaken?

# IV. Opzet en uitvoering van het onderzoek

## 4.1 Keuze van de onderzoekspopulatie

Er zijn twee verschillende groepen onderzoekseenheden voor dit onderzoek. Beide groepen bestaan uit werknemers aan de VUB.

De eerste groep bestaat uit alle personen die deelnemen of hebben deelgenomen aan het EcoTeam Programma op de VUB. Deze groep omvat 25 personen en zal later ook benoemd worden als (ex-) deelnemers, bij wijze van vereenvoudiging.

De tweede groep is samengesteld uit alle personen die in de milieugedragsscan hadden aangegeven dat ze eventueel bereid waren om deel te nemen aan het EcoTeam Programma. Zij hebben evenwel nooit effectief geparticipeerd aan het EcoTeam. Deze groep omvat 132 personen<sup>3</sup> en zal ook wel benoemd worden als potentiële leden.

## 4.2 Beschrijving en verantwoording van de onderzoeksinstrumenten

Dit onderzoek bestond uit twee grote fases. Gezien het beschrijvend exploratieve karakter van dit onderzoek, werd er gebruik gemaakt van een kwalitatieve onderzoeksmethode (Baarda et al., 2005). In de eerste fase werd de algemene situatie in kaart gebracht met behulp van online vragenlijsten. In de tweede fase werden er middels een focusgroep vragen gesteld met een exploratief karakter.

In de eerste fase werden er twee online vragenlijsten opgesteld en verstuurd naar de (ex-) deelnemers en de potentiële leden (zie bijlage V en bijlage VI).

De vragenlijst die voorgelegd werd aan de (ex-) deelnemers was gericht op het in kaart brengen van de factoren die maken dat men lid wordt, dat men lid blijft en dat men afhaakt.

De vragenlijst voor de potentiële leden peilde naar wat de mogelijke barrières zijn om lid te worden en wat er moet gebeuren om die barrières weg te nemen.

Omwille van het kwalitatieve karakter van dit onderzoek, was het niet de bedoeling om deze data op een puur kwantitatieve manier te gaan verwerken, zoals wel vaak gebruikelijk is bij dit onderzoeksinstrument. De bedoeling van deze vragenlijsten was evenwel op een korte tijd, zoveel mogelijk mensen te bevragen over de EcoTeams aan de VUB. Er werden in beide vragenlijsten een aantal open vragen opgenomen, zodat de respondenten ruimte hadden om eigen inzichten, aanvullingen en dergelijke meer, aan te geven. De vragenlijsten werden opgesteld aan de hand van theoretische inzichten die in de literatuur gevonden werden.

De tweede fase van het onderzoek bestond uit een focusgroepinterview dat werd ingericht in navolging van de online vragenlijsten. In deze focusgroep werden de bevindingen van de online vragenlijsten teruggekoppeld. Deze focusgroep bestond uit sleutelinformanten, dit wil zeggen personen die de vragenlijst hadden ingevuld en waarvan het interessant zou zijn dat ze tijdens het focusgroepinterview hun standpunt zouden belichten. Deze sleutelinformanten zijn zowel (ex-) deelnemers als potentiële leden. In de tweede fase van het onderzoek werden de twee onderzoeksgroepen dus samengebracht.

Het doel van dit focusgroepinterview was het aftoetsen van de resultaten van de vragenlijsten en het formuleren van een aantal aanbevelingen voor de EcoTeam werking op de VUB.

Het voordeel van deze methode is dat je op een vrij korte tijd de kern van de zaak kan detecteren. Daarnaast worden er verschillende meningen bij elkaar gebracht in een groepsdiscussie wat mensen kan inspireren om boeiende antwoorden te geven.

Er werden verschillende topics opgesteld die in het focusgroepinterview zouden behandeld worden.

- (a) Redenen voor niet-deelname
- (b) Motiverende factoren
- (c) Ondersteuning en structuur
- (d) De werking van het EcoTeam en feedback

Het focusgroepinterview duurde twee uur en gezien de hoeveelheid aan te behandelen topics, was een effectief timemanagement geboden. De eerste twintig minuten werden gewijd aan de verwelcoming en informele gesprekken, aan elk topic werd bij benadering 20 minuten besteed en de laatste 20 minuten werden gependend aan het terugkoppelen van de informatie die tijdens de focusgroep gegeven was.

## 4.3 Verwerking en preparatie van gegevens

De vragenlijsten werden opgesteld met Osucre, dit is een software instrument voor het ontwikkelen van online enquêtes en experimenten. Dit instrument is uitermate geschikt voor het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek, gezien het gebaseerd is op bevindingen van wetenschappelijk onderzoek over web surveys.

De data werd automatisch opgeslagen in een databank en er werd eveneens automatisch een SPSS syntax bestand aangemaakt. De vragenlijsten werden via mail verstuurd naar de respondenten. De emailadressen van de (ex-) deelnemers werden ons bezorgd door de milieucoördinator en zij kregen de link <http://pehelp.vub.ac.be/ecoteam/werking/> toegestuurd. De emailadressen van de potentiële leden werd ons doorgestuurd door de verantwoordelijke van het EcoTeam Programma bij Ecolife, naar hen werd de volgende link gestuurd, <http://pehelp.vub.ac.be/ecoteam/programma/>.

Het focusgroepinterview werd opgenomen met een dictafoontje en een videocamera, om het uittypen te vergemakkelijken (voor de uitgetypte versie van de focusgroep, zie ingesloten cd-rom in bijlage XI). Er werden ook notities genomen tijdens de focusgroep om dieper in te gaan op interessante uitspraken of later te kunnen terugkoppelen tijdens de focusgroep en om later de analyse te vergemakkelijken.

## 4.4 Beschrijving en verantwoording van de analysebeslissingen

De analyse van de online vragenlijsten gebeurde met behulp van SPSS<sup>4</sup>. Nadat de vragenlijsten verstuurd en ingevuld waren, moest de data enkel maar geconverteerd worden naar SPSS. Nadien werden labels aangebracht om tot slot een aantal frequenties in kaart te brengen, die dan later gebruikt werden als basis voor de analyse en rapportering van de eerste fase van het onderzoek.

Voor de analyse van het focusgroepinterview werden er in de uitgetypte tekst labels aangeduid. Dit wil zeggen dat de tekstfragmenten van een naam of een omschrijving werden voorzien. Eerst werden, uitgaande van de onderzoeksvraag, een groot aantal labels onderscheiden, om deze daarna te gaan onderbrengen in kernlabels. Deze kernlabels kwamen grotendeels overeen met de verschillende topics van de focusgroep. Daarna werden de verschillende fragmenten met hetzelfde label doorgenomen om zo verbanden, nieuwe inzichten of verschillen op het spoor te komen.

## V. Onderzoekresultaten

### 5.1 Eerste fase – online vragenlijsten

De onderzoekresultaten van de eerste fase van het onderzoek werden afgeleid uit de data die verzameld werden met de online vragenlijsten.

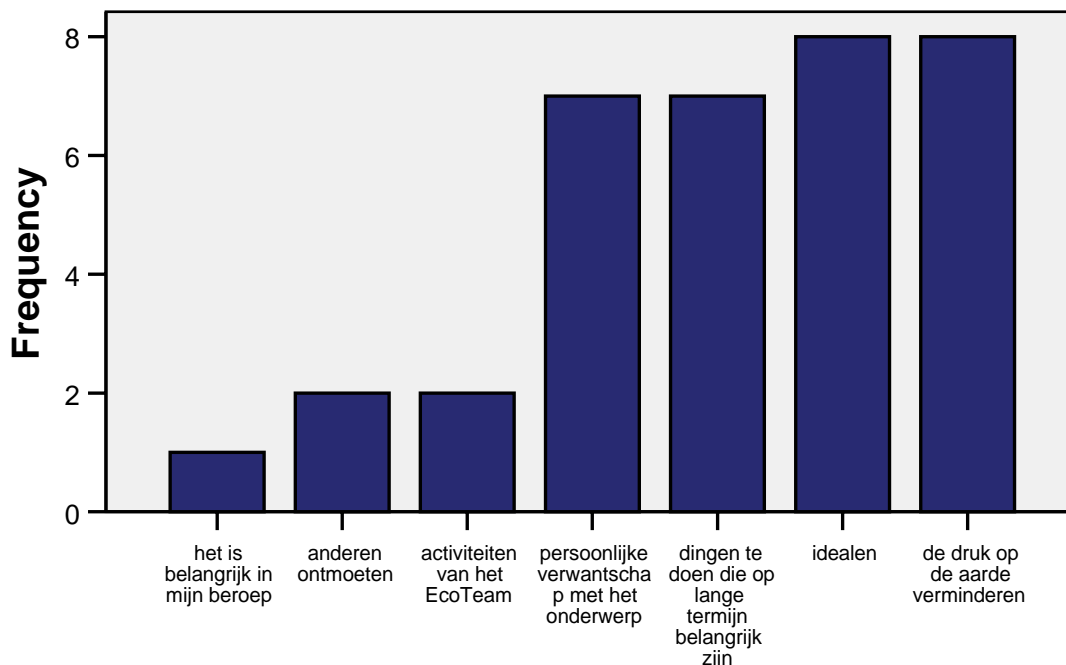
#### 5.1.1 Vragenlijst (ex-) deelnemers

De vragenlijst voor personen die deelnemen of hebben deelgenomen werd door 15 personen beantwoord. De vragenlijst werd verstuurd naar de 25 (ex-) deelnemers en werd dus met een respons van 60% ingevuld. De vragenlijst bestond uit verschillende onderdelen, waarvan de resultaten hieronder zullen worden weergegeven.

##### Deel I: participatie

De meest voorkomende redenen om deel te nemen aan de EcoTeams zijn de persoonlijke verwantschap met het onderwerp (47%), om dingen te doen die belangrijk zijn op lange termijn (47%), omwille van idealen (53%) en om de druk op de aarde te verminderen (53%). Opvallend is dat de redenen, 'om de diensten en voordelen van deelname' en 'omdat het een aangename vrijetijdsbesteding is', door niemand van de respondenten werd onderschreven.

Figuur 1: Redenen voor deelname (N=15).



Er bleek al een redelijke mate van engagement te bestaan bij de mensen die deelnemen of hebben deelgenomen, gezien 67% lid was of is van een andere milieurelevante beweging.

Deel II: motiverende factoren

Tien respondenten (67%) gaven aan dat ze in tamelijk tot zeer sterke mate het gevoel hadden dat ze naar een concreet doel aan het werken waren. Twaalf respondenten (80%) gaven aan dat ze in tamelijk tot zeer sterke mate mee de werkdoelen kunnen bepalen. Zes van hen (40%) vonden in tamelijk sterke mate dat de opdracht niet te groot is om aan te pakken.

73% vond in tamelijk tot zeer sterke mate dat er gewerkt werd aan kleine overzichtelijke taken.

Voor 13 personen (87%) stemmen de doelstellingen van het EcoTeam in heel sterke tot tamelijk sterke mate overeen met de persoonlijke doelstellingen. Het omzetten van persoonlijke waarden in acties werd door 73% in tamelijk tot heel sterke mate onderschreven. 10 personen (67%) gaven aan dat hun deelname in tamelijk sterke mate leidt tot een gevoel van persoonlijke tevredenheid.

Twee personen (13%) hebben niet tot helemaal niet het gevoel dat het EcoTeam op instemming en goedkeuring kan rekenen van voor hun belangrijke personen in hun sociaal milieu en zes personen (40%) gaven aan dat zij enigszins dit gevoel hebben. Drie (20%) respondenten hebben niet het gevoel dat het EcoTeam gewaardeerd wordt door de samenleving, negen (60%) hebben enigszins dat gevoel en drie (20%) hebben in tamelijk sterke mate dit gevoel.

Onderstaande tabel geeft een beeld van in welke mate de respondenten een bepaalde uitspraak met betrekking tot de motiverende factoren onderschreven.

Figuur 2: motiverende factoren (N=15).

	In heel sterke mate	In tamelijk sterke mate	Enigszins	Niet	Totaal niet
U naar een concreet doel aan het werken bent/was.	5	5	3	2	
U mee de werkdoelen kan/kon bepalen?	3	9	3		
De opdracht van het EcoTeam niet te groot is/was om aan te pakken?		6	5	4	
Er in het EcoTeam steeds gewerkt wordt aan kleine overzichtelijke taken?	1	10	1	3	
Dat de opdracht(en) van het EcoTeam uitdagend zijn?	3	9	1	2	
De andere leden van het EcoTeam zich ook inspannen?	4	5	6		
Het werk van het EcoTeam door de samenleving gewaardeerd wordt?		3	9	3	
Het EcoTeam op instemming en goedkeuring kan rekenen van voor u belangrijke personen in uw sociaal milieu?		7	6	1	1
De doelstellingen van het EcoTeam overeenstemmen met uw persoonlijke doelstellingen?	7	6	2		
U uw persoonlijke waarden kan omzetten in acties door uw deelname aan het EcoTeam?	1	10	4		
U door uw deelname aan het EcoTeam bijzondere kennis en vaardigheden kan/kon opdoen	1	7	4	2	1
Uw deelname aan het EcoTeam leidt tot een gevoel van persoonlijke tevredenheid?		10	2	2	1
U controle heeft over de factoren, die de mate van uw inzet voor het EcoTeam, bepalen?	1	2	10	1	1

Op de open vraag die peilt naar de factoren waar nog moet aan worden voldaan opdat men zich meer zou inzetten, kwamen een aantal factoren terug.

(a) De factor tijd werd door vier respondenten aangehaald.

*"Tijd... heb momenteel te weinig tijd om me in te zetten zoals ik wel zou wensen."*

(b) De factor ondersteuning werd door vier andere respondenten aangegeven.

*"meer ondersteuning vanuit het vub-beleid, meer openheid bij hogere niveaus".*

(c) Ten slotte worden er nog factoren op niveau van de werking aangehaald door vijf andere respondenten. Bijvoorbeeld:

*"Er zouden meer rechtstreekse concrete maatregelen genomen moeten worden ipv sensibilisering (adhv banners edm)."*

### Deel III: Effectiviteit van de inzet

De respondenten werden in dit deel bevraagd naar de mate waarin ze het gevoel hebben dat inspanningen voor het milieu effect hebben.

Negen respondenten (60%) hebben in tamelijk sterke mate het gevoel dat de EcoTeam deelnemers een aanzienlijke bijdrage kunnen leveren voor het milieu. Van alle respondenten heeft 80% in tamelijk tot heel sterke mate vertrouwen in het vermogen van de mens om de toestand van het milieu te verbeteren. Over het algemeen hebben 14 respondenten (93%) het gevoel dat hun inzet effect heeft en dit op verschillende vlakken.

Vijf respondenten zijn vooral tevreden over de merkbare resultaten en de visibiliteit van de acties.

*"In mijn omgeving worden aanbevelingen op redelijke wijze toegepast."*

Vijf anderen geven aan dat ze het gevoel hebben dat door hun inzet al heel wat concrete maatregelen zijn genomen. *"dat het papier gesorteerd wordt en de batterijen in een speciaal zakje bewaard worden en dat is toch al een begin"*.

### Deel IV: Feedback

Over het algemeen vinden de respondenten dat ze voldoende en constructieve feedback krijgen. Dit geldt in iets mindere mate voor individuele feedback als voor feedback voor het EcoTeam als groep. Alle respondenten (100%) geven aan dat ze enigszins tot in heel sterke mate constructieve feedback krijgen over de geboekte resultaten en dat men als groep feedback krijgt over de geleverde prestaties.

### Deel V: Waarden, intenties en attitudes

In dit deel werd gepeild naar waarden, attitudes en intenties van de (ex-) deelnemers ten opzichte van het EcoTeam Programma.

In een van de voorbereidende gesprekken met de milieucoördinator van de VUB kwam naar voren dat een duidelijke leidersfiguur eventueel de werking van het EcoTeam zou kunnen verbeteren. Om hiernaar te peilen werd deze vraag opgenomen in dit onderdeel van de vragenlijst. Hieruit bleek dat 14 van de 15 respondenten (93%) enigszins tot in heel sterke mate het gevoel hadden dat een duidelijke leidersfiguur de werking zou verbeteren. Men acht het echter niet aangewezen dat na vier vergaderingen met de EcoTeam Coach deze figuur zou worden vervangen. Acht respondenten (53%) staan niet of helemaal niet achter deze laatstgenoemde maatregel.



Alle vijftien respondenten (100%) hechten in tamelijk tot heel sterke mate belang aan het implementeren van een duurzame levensstijl op de werkvloer.

Het is ook duidelijk wat er van hen / van het EcoTeam verwacht wordt, ze geven allemaal (100%) aan dat dit enigszins tot in heel sterke mate zo is. Er is wel wat meer verdeeldheid over in welke mate vooraf duidelijk gespecificeerd was hoe en welke inspanningen men moest leveren als lid van het EcoTeam. Drie respondenten (20%) gaven aan dat dit niet of helemaal niet vooraf duidelijk gespecificeerd was.

Deel VI: Deelname aan het EcoTeam

Van de vijftien respondenten die deze vragenlijst invulden, nemen er vier niet meer deel aan het EcoTeam programma.

Tot driemaal toe wordt de factor *tijd* aangehaald als reden voor het stopzetten van deelname.

Het *niet meer inzien van het nut van het EcoTeam* is voor drie van hen een reden om niet meer deel te nemen.

Eén iemand gaf aan het *gevoel te hebben dat de inzet toch maar een druppel op een hete plaat is*.

Als laatste gaf nog iemand aan *andere belangrijke interesses* te hebben.

5.1.2 Vragenlijst potentiële deelnemers

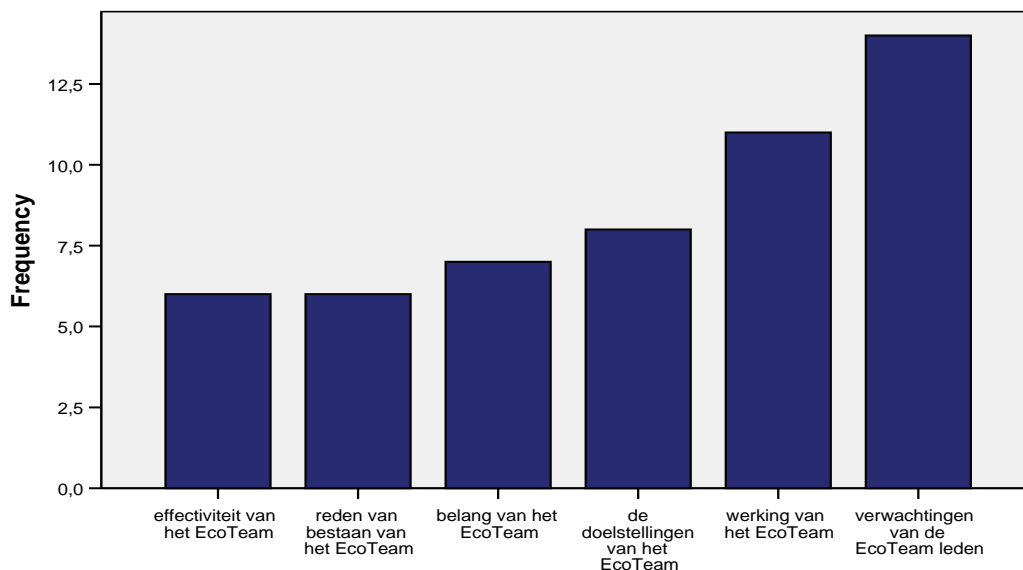
De vragenlijst voor personen die aangaven dat ze eventueel bereid zijn om deel te nemen werd verstuurd naar 105 personen. Deze vragenlijst werd ingevuld door 36 personen, dit wil zeggen een respons van 34%.

Deel I: Redenen voor niet-deelname.

Te weinig informatie over het EcoTeam wordt door vele van de respondenten als reden aangegeven. Vooral te weinig informatie over de verwachtingen van de leden van het EcoTeam wordt door 24 personen (67%) enigszins tot in heel sterke mate aangeduid als een reden voor niet deelname.

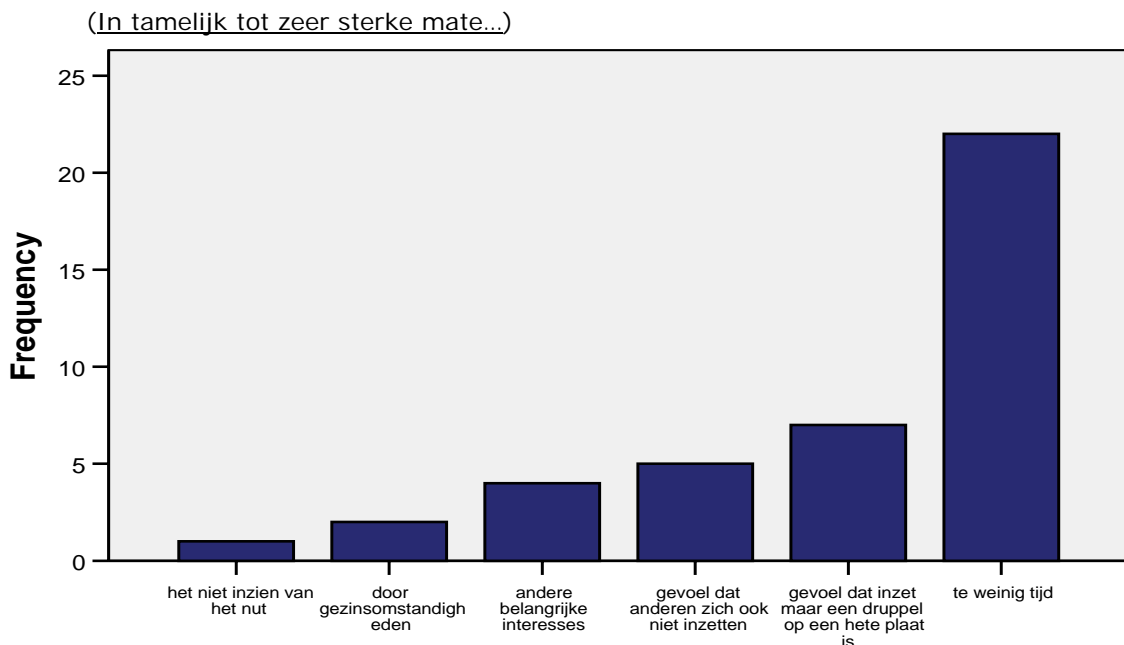
Figuur 3: Redenen voor niet deelname: Te weinig informatie over... (N=36).

(in tamelijk tot zeer sterke mate)



Daarnaast konden de respondenten aangeven in welke mate andere redenen voor hun van toepassing waren voor niet-deelname. *Te weinig tijd* is de dominerende factor, 22 respondenten (61%) geven aan dat te weinig tijd in tamelijk tot zeer sterke mate een reden voor niet-deelname is. De andere redenen zijn al meteen minder beduidend als de grootste factor tijd.

Figuur 4: Andere redenen voor niet-deelname (N=36).



De deelnemers konden zelf een reden invullen en vier van hen gaven praktische redenen als reden voor niet deelname. Bijvoorbeeld: *“Hoofdrede: ik vind de Ecoteams zeer belangrijk, maar werk maar heel deeltijds op de VUB (heb er geen bureau) en heb een voltijdse baan elders.”*.

Twee respondenten haalden nog andere bezwaren aan: *“ik heb pas enkele maanden geleden van de ecoteams gehoord, deze waren toen al opgestart, ik zou nu nog niet weten hoe ik hieraan kan deelnemen.”* En *“Voorlopig bevinden de eco-teams zich nog op een veel te abstract en ver van de dagelijkse realiteit niveau. Voor mij is het belangrijk dat zoveel mogelijk personeelsleden bewust worden gemaakt van de steentjes die zij elke dag kunnen bijdragen [...]”*.

## Deel II: Beeld van het EcoTeam

Dit en de volgende delen werden maar door 34 personen meer ingevuld.

Zesentwintig personen (77%) gaven aan dat ze enigszins tot in tamelijk sterke mate het gevoel hebben dat het werk van het EcoTeam gewaardeerd wordt door de samenleving. Negenentwintig personen (85%) gaven aan dat ze enigszins tot in heel sterke mate het gevoel hebben dat het EcoTeam op instemming en goedkeuring kan rekenen van voor hun belangrijke personen in hun sociaal milieu.

De taak werd door 77% enigszins tot in heel sterke mate als te veel omvattend beschouwd. In onderstaande tabel ziet u in welke mate de respondenten het gevoel hebben dat...

Figuur 5: Beeld van het EcoTeam(N=34).

	In heel sterke mate	In tamelijk sterke mate	Enigszins	Niet	Totaal niet
het werk van het EcoTeam gewaardeerd wordt door de samenleving.		<b>9</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	
het EcoTeam op instemming en goedkeuring kan rekenen van voor u belangrijke personen in uw sociaal milieu.	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	
de taak van het EcoTeam teveel omvattend is.	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	

Deel III: Motivatie voor promilieue gedrag

Slechts drie personen (9%) hebben geen of helemaal geen vertrouwen in het vermogen van de mens om de toestand van het milieu te verbeteren. Maar één iemand gaf aan niet akkoord te gaan met de stelling dat de EcoTeam deelnemers een reële bijdrage kunnen leveren aan het behoud van het milieu.

Deel IV: Stimulerende factoren

In dit deel werd er de open vraag gesteld: ‘aan welke factoren zou nog moeten worden voldaan opdat u lid zou worden van het EcoTeam?’

De factoren die werden aangegeven kunnen onderverdeeld worden in een aantal thema's.

- De factor tijd werd door 11 mensen geciteerd. Bijvoorbeeld: *“De werkdruk maakt dat ik geen tijd kan vrijmaken voor Ecoteam, alhoewel ik hun inzet heel erg apprecieer.”*.
- Negen personen (26%) gingen min of meer akkoord met het voorbeeld dat was gegeven, met name dat de tijd besteed aan het EcoTeam zou beschouwd mogen worden als werktijd. Iemand anders haalde in deze context echter aan dat *“ik vind dat engagement gratis moet zijn en niet moet behoren tot de werktijd.”*.
- Ondersteuning vanuit hogere instanties werd door drie personen aangegeven als belangrijke factor. Eén van hen stelde: *“Moest mijn baas en de personen daarboven het Ecoteamwerk au serieu nemen, dan zou ik “echt” belangstelling hebben voor het werk van Ecoteam”*.
- Meer informatie werd door zes personen aangehaald als factor die het lid worden zou kunnen stimuleren. Bijvoorbeeld: *“Moest de kern van het Ecoteam de diensten persoonlijk komen bezoeken en uitleggen”*.
- Factoren op niveau van de werking. Bijvoorbeeld: *“Niet te veel vergaderingen; Acties met snelle reacties/snel resultaat; Haalbare acties”*.

### 5.1.3 Eerste terugkoppeling naar onderzoeksvragen

#### 1. Wat zijn de factoren die bepalen dat mensen lid worden van het EcoTeam?

Er werden vier factoren opvallend het meest aangeduid als reden voor deelname. Dit waren:

- persoonlijke verwantschap met het onderwerp;
- om dingen te doen die belangrijk zijn op lange termijn;
- omwille van idealen;
- om de druk op de aarde te verminderen.

#### 2. Wat zijn de barrières om lid te worden van het EcoTeam?

Uit de data bleek dat 'tijd' een heel belangrijke barrière vormt. Daarnaast speelt ook het gebrek aan informatie, praktische redenen (zoals deeltijdse tewerkstelling op de VUB) en de indruk dat de EcoTeams te ver van de dagelijkse realiteit staan en het gebrek aan ondersteuning.

#### 3. Wat moet er gebeuren om die barrières te elimineren?

Uit de vragenlijsten volgt dat er op drie gebieden iets kan gebeuren om die barrières te elimineren.

- Er zou meer ondersteuning moeten zijn vanuit de VUB-overheid en van de diensthoofden.
- Er zou meer informatie moeten gegeven worden over hoe je lid kan worden van het EcoTeam, wat de werking van het EcoTeam juist inhoudt en wat er van de EcoTeam leden verwacht wordt.
- Er zouden een aantal zaken op niveau van de werking moeten verbeterd worden, met name meer efficiëntie, transparantie, actie en structuur.

#### 4. Wat zijn de factoren die bepalen dat mensen lid blijven van het EcoTeam?

We zouden er van kunnen uitgaan dat de bevindingen met betrekking tot de motiverende factoren, op deze vraag een antwoord zouden kunnen bieden. Voorzichtigheid is echter geboden en deze resultaten moeten zeker een worden afgetoetst in het focusgroepinterview.

#### 5. Wat zijn de factoren die bepalen dat mensen afhaken?

Uit de data van de vragenlijst voor de (ex-) deelnemers kwamen vier factoren naar boven:

- Men beschikt over te weinig tijd om nog te kunnen deelnemen;
- Men ziet het nut niet meer in van het EcoTeam;
- Men heeft andere belangrijke interesses;
- Men heeft het gevoel dat de inzet toch maar een druppel op een hete plaat is.

## 5.2 Tweede fase – focusgroepinterview

Er namen zeven personen deel aan de focusgroep. Het was een boeiende groep, elk lid met zijn/haar eigen ervaring, inzichten en expertise met betrekking het meer milieuvriendelijk handelen binnen de VUB (voor de samenstelling van de focusgroep, zie bijlage IX).

Bij de analyse van de focusgroep werden vier kernlabels onderscheiden, communicatie, motivatie, ondersteuning en werking. Deze vier labels zullen in wat volgt, besproken worden.

### 5.2.1 Communicatie

#### 5.2.1.1 Communicatie

Er zijn verschillende kanalen die worden gebruikt voor de communicatie van de EcoTeams naar buiten toe.

Een eerste belangrijk kanaal is de elektronische nieuwsbrief of e-brief, dit is echter niet altijd het geschikte medium.

*R6 : “De e-brief, met heel veel geluk, met heel veel geluk bereik je een derde van het personeel en dan heb je absoluut geen weet van het feit dat men er ook iets in gelezen heeft.”*

Verder stelt zich ook het probleem dat er heel veel uiteenlopende informatie wordt gecommuniceerd met de e-brief.

*R3: “Een van de dingen die in die e-brief ook afschrikken is dat er heel veel informatie instaat over allerlei verschillende onderwerpen en de mensen die misschien heel specifiek geïnteresseerd zijn in de milieuactiviteiten van de vub, zullen misschien niet in die e-brief gaan zoeken naar de link naar de Ecollega's of naar de EcoTeams.”*

Er bestaat een grote postercampagne opgezet door het EcoTeam met ludieke posters over het papierverbruik, energieverbruik en dergelijke meer. Ongeveer een keer per jaar verschijnt er een artikel over de EcoTeams in Akademos<sup>6</sup>. In het milieujaarverslag<sup>7</sup> wordt er steeds een halve pagina gewijd aan de EcoTeams. Op de website van de milieuoördinator is een pagina met realisaties, dit zijn niet alleen realisaties van het EcoTeam, maar veel breder, namelijk wat is er gebeurd rond de milieuproblematiek. Op die site is er ook een pagina specifiek over de EcoTeams en die vrij frequent wordt bekeken.

In de focusgroep kwam het idee naar voren om bij het aanwerven van nieuwe personeelsleden, een stuk informatie mee te geven over de EcoTeams.

Over het algemeen wordt er vooral gecommuniceerd over de realisaties van het EcoTeam. Het geven van eco-tips is ook een belangrijke brok informatie die vanuit het EcoTeam aan anderen wordt verstrekt. Er wordt echter weinig concrete informatie gegeven over wat het EcoTeam precies inhoudt en hoe je kan deelnemen. Dit wordt echter wel op informele manier gedaan.

R2: *"Dat gebeurt dat ik bijvoorbeeld een mail krijg van iemand die reageert op de postercampagne. [...] Op zo'n moment bedank ik hen voor hun reactie en nodig hun ook uit om deel te nemen aan het EcoTeam."*

Er waren uiteenlopende meningen omtrent de noodzaak om nieuwe leden te gaan aantrekken voor het EcoTeam. Een iemand voelde een zekere de nood voor meer communicatie over wat er verwacht kan worden van de deelname aan het EcoTeam door eventueel persoonlijke getuigenissen van iemand van het EcoTeam nu.

Anderen hadden hier hun bedenking bij.

R6: *"Dat is mijn bedenking ook. Mensen vragen zich af: wat moet ik daar gaan doen? [...]. Geef mij tips, geef mij realisaties, ik zal proberen een aantal dingen in mijn eigen dienst en misschien daar buiten ook te realiseren, maar vraag aan mij niet dingen waar ik eigenlijk toch niet aan kan voldoen."*

Iemand anders stemde daarmee in en legde de nadruk, niet op het EcoTeam zelf, maar op de totale mentaliteit over de hele universiteit.

R1: *"Ik denk dat dat echt belangrijk is wat dat R6 zegt, het is niet belangrijk dat er EcoTeams zijn, die zijn er wel en die clubjes gaan ook blijven bijeenkomen. [...] En ok, de EcoTeams die zitten daar wel achter de schermen [...]. Maar dat hoeft eigenlijk niet zo zichtbaar te zijn, als de informatie of de mentaliteit maar doorsijpelt. Ik heb de indruk dat dat veel sterker kan zijn in een gemeenschap zoals de VUB. Het is een grote gemeenschap, [...] een hele poel van mensen die, denk ik, op termijn in een bepaalde stroom kan zitten die bijzonder aangenaam is voor iedereen en die gedragsverandering gaat tonen door kleine dingen, niets spectaculairs, maar kleine dingen die in dezelfde richting gaan varen. En die EcoTeams, of dat daar nu 60 man zit of 30, voor mij is dat eigenlijk niet zo relevant."*

Het E-collega<sup>5</sup> netwerk is zeer belangrijk om deze mentaliteitswijziging te bewerkstelligen.

Deze E-collega's krijgen meer informatie dan het doorsnee personeelslid van de VUB. Men speelt met het idee om op termijn meer te gaan doen met dit netwerk door een forum op te richten. Dit is echter niet voldoende als medium, maar het heeft toch een aantal voordelen. Het idee van het forum sluit aan bij het idee van de EcoTeam Coach, namelijk het oprichten van een blog. Het EcoTeam zou hier informatie op kunnen plaatsen, maar er bestaat dan ook een mogelijkheid voor anderen om te reageren. Er werden een aantal voor- en nadelen besproken van zo'n soort blog. Men vond het een voordeel dat dit een heel laagdrempelige vorm van informatie uitwisseling is. Daarnaast wordt er met deze blog een belangrijk probleem van de e-brief opgelost.

R4: *"Ik zei het daarnet, bij de e-brief ben je alleen maar ontvanger en is dat niet jouw informatie, dus je krijgt dat op je bord gesmeten en je ziet maar wat je daar mee doet. Terwijl ik mij kan voorstellen als je zelf ook meer aanbieder kan worden van informatie, dat je misschien wat andere dynamiek krijgt."*

Zo'n blog heeft natuurlijk ook nadelen, werd er becommentarieerd. Mensen moeten zelf het initiatief nemen om daar naar toe te gaan. Er zijn zoveel sollicitaties op elektronische manier dat de stap soms te groot is voor mensen om dit te doen. Daarom wordt er gepleit om de nadruk te leggen op kleine visibele dingen met een zeer grote gemeenschappelijke deler en met een groot

bereik. Door die kleine concrete dingen, met een groot resultaat, kunnen heel wat mensen worden bereikt. Een voorbeeld dat gegeven werd, is sorteren.

#### 5.2.1.2 Terugkoppeling communicatie

Uit de vragenlijsten bleek dat te weinig informatie over het EcoTeam een belangrijke reden tot niet-deelname is en dan vooral over de verwachtingen van de leden van het EcoTeam. Uit de focusgroep bleek dat hieraan nog wel gewerkt zou kunnen worden, door naast de realisaties van het EcoTeam, wat meer praktische en concrete informatie te geven. Het werven van leden moet echter niet het belangrijkste punt van aandacht zijn. Er zou eerder de nadruk moeten liggen op kleine, visibele acties met een groot bereik, om te komen tot een constructieve en duurzame mentaliteit in de hele VUB.

### 5.2.2 Motivatie

#### 5.2.2.1 Motiverende factoren

In de vragenlijst werden heel wat factoren voorgelegd die te maken hebben met de motivatie van deelnemers van de EcoTeams. De respondenten konden dan aangeven in welke mate ze elke factor onderschreven. Tijdens de focusgroep vond er een terugkoppeling plaats om de concrete betekenis en waarde van deze factoren te achterhalen (voor de lijst van motiverende factoren, zie bijlage X). Over het algemeen bleek dat men het *werken aan een concreet doel* als belangrijkste motiverende factor ervaart. Het is belangrijk om te weten waar je naartoe wil en wat je wil bereiken, merkte iemand op. Als voorbeeld werd de papierophaling op de campus van Etterbeek aangehaald. Dat is een gelukte actie en dat sterkt de leden in de overtuiging dat het ook met pmd zal lukken.

Dat concrete doel werd in relatie gezien met het feit dat er aan *kleine overzichtelijke taken* wordt gewerkt. Dat kan dan weer op zijn beurt gelinkt worden aan de *opdracht die niet te groot is om aan te pakken*. Die twee laatste factoren hebben te maken met het gevoel dat wat men doet, dat dat ook effect zal hebben. Hierbij werd opgemerkt dat deze laatste drie factoren zeker een motiverend karakter hebben op de campus Etterbeek. Maar op de campus Jette is er totnogtoe nauwelijks iets concreet gebeurd.

Het feit dat men door de deelname aan het EcoTeam *persoonlijke waarden kan omzetten in acties*, wordt als zeer motiverend beschouwd. Dit staat in relatie met het feit dat de *deelname leidt tot een gevoel van persoonlijke tevredenheid*. Het is een soort voortzetting van een gedrag dat men van thuis uit reeds heeft.

De leden van de focusgroep stellen de motiverende factoren met elkaar in verbinding in de context van het EcoTeam Programma. Hierboven werden al enkele verbanden tussen motiverende factoren belicht. Die verbanden onderling staan ook in relatie met elkaar volgens R6. Als je bekommerd bent om iets en als je er dan in slaagt om de aanpak hiervan klein en concreet te maken, dan zal dat ergens een gevoel geven van voldoening.

Uiteindelijk vond men alle gegeven factoren wel ergens motiverend, buiten *het werk van het EcoTeam wordt gewaardeerd door de samenleving*. Een respondent merkt op dat de samenleving niet weet wat er al dan niet in het EcoTeam gebeurt, dus dat die factor niet echt een motiverend karakter heeft.

#### 5.2.2.3 Redenen niet (meer) deelname

De leden van de focusgroep hebben de indruk dat de voornaamste redenen voor het stopzetten van de deelname, *geen tijd* en het *veranderen van werk*, zijn.

Op de VUB moeten de meeste medewerkers gewoon hun werk gedaan krijgen. Dus wanneer men zich in de middag een paar uurtjes probeert vrij te maken, betekent dit dat men het andere werk gaat opschuiven. Heel wat mensen zijn gebonden aan de uren van het openbaar vervoer en kunnen daarom niet zomaar tijd gaan vrijmaken.

Een respondent haalde een cruciale reden voor het beëindigen van de deelname aan. Dit is het gebrek aan concrete actie in het begin. Iemand anders onderschreef deze reden.

R4: *"[...] Actie is er niet echt snel genoeg gekomen in het begin om echt mensen aan boord te houden. Ik denk dat dat in Jette nog altijd het probleem is, men is nooit uit die opstartfase naar actiefase geraakt."*

Deze respondent vond het dan ook een belangrijk aandachtspunt voor de EcoTeam Coach om zo snel mogelijk te werken naar concrete acties. Want mensen kunnen ongeduldig zijn en aangezien de EcoTeams worden gecommuniceerd vanuit het woord 'doen', gaat men afhaken wanneer die actie er niet snel genoeg komt.

Een andere respondent nuanceerde deze stelling wat.

R1: *"Minder dan een jaar 3000 man gaan mobiliseren om iets te gaan doen, dat is niet niks, op vrijwillige basis, het is niet van nu moet ge."*

Daarenboven werd er gesteld dat in het begin de taak van het EcoTeam iets te groot was om aan te pakken. Op de campus Etterbeek bestonden er zelfs twee verschillende EcoTeams, maar men is zich al snel bescheidener moeten opstellen, omdat iedereen te veel werk had. Nu vindt men het vooral belangrijk om zich op een iets te gaan concentreren, zoals die papierophaling en nu pmd.

#### 5.2.2.4 Terugkoppeling motivatie

Men was tijdens de focusgroep opvallend eensgezind over de belangrijkste motiverende factoren. Allereerst speelt het werken naar een *concreet doel* een belangrijke rol. Daarnaast vindt men het belangrijk dat het *kleine overzichtelijke taken* zijn, die niet te groot om aan te pakken zijn. Hierdoor heeft men vaak het gevoel dat de inzet effect zal hebben. Wat men ook als belangrijk beschouwd, is dat men door de deelname *persoonlijke waarden kan omzetten in daden* en dit gaat dan voor een stuk *leiden tot een gevoel van persoonlijke tevredenheid*.

Men ging er van uit dat de redenen voor niet-deelname vaak gelijklopend zijn met de redenen voor het stopzetten van de deelname. Dit is dan vooral dat men het gevoel heeft dat er te weinig of niet snel genoeg iets concreet gebeurt in het EcoTeam.



### 5.2.3 Ondersteuning

In de vragenlijst werd er aangegeven dat ondersteuning een belangrijke factor is waaraan zou moeten voldaan worden om de inzet nog te verhogen. Bij de analyse van de focusgroep hebben we dit concept verder onderverdeeld in top down en bottom up ondersteuning, de ondersteuning die Ecocampus kan bieden en de rol van de diensthoofden en van de leidersfiguur van het EcoTeam.

#### 5.2.3.1 Top down ondersteuning

Zoals in het vorige deel al opgemerkt werd, is het belangrijk dat er een bepaalde milieuvriendelijke cultuur wordt uitgebouwd. Bij dit soort cultuur is het cruciaal dat men de reflex heeft, om milieuvriendelijke initiatieven te overwegen, wanneer er investeringen moeten worden gedaan. De EcoTeams moeten voor heel wat dingen rekenen op de goodwill van andere diensten en kunnen geen dingen afdwingen. Hier zou het top down mechanisme kunnen spelen.

R2: *"Je steekt natuurlijk enorm veel energie in, in vijf jaar een heel klein stapje proberen te zetten [...]. Je zou natuurlijk heel wat meer kunnen realiseren als er wat meer samenwerking zou zijn."*

Er werd becommentarieerd dat er wel degelijk ondersteuning nodig is vanuit de academische overheid, van de rector en het rectoraat. De EcoTeams passen perfect in het plaatje van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het is daarom aangewezen volgens de respondenten om een aantal dingen in het beleid te krijgen, opdat hier middelen voor zouden kunnen vrijgemaakt worden. Op deze manier hangt een beslissing niet meer af van één persoon.

R6: *"[...]Je moet het in een beleid krijgen en dan moet je dat vertaald zien in een actieplan. En als een actieplan geld kost, ja dan kost dat geld. [...] Maar het mag niet afhangen van één persoon die zegt van, ja mij interesseert dat niet. Je moet het niet naar die persoon afleiden je moet het effectief naar het beleid toe."*

Het probleem op elke universiteit is dat er een heel grote autonomie bestaat van de diensten en in die diensten nog eens van personen. De hiërarchische lijn is vaak enkel fictief.

#### 5.2.3.2 Bottom up ondersteuning

Naast de ondersteuning vanuit de rector en rectoraat, bestaat er ook een ondersteuning van onderuit. Dit wil zeggen dat er beweging bestaat van onderuit naar boven. Dat draagvlak van onderuit is kenmerkend voor een EcoTeam.

Dit sluit aan bij het idee van het E-collega netwerk, dat ook een zeer goede ondersteuning geeft vanuit de basis. Dit netwerk bestaat uit mensen die redelijk milieubewust zijn en op hun eigen dienst allemaal dingen kunnen realiseren. Hierbij speelt de coherentie van een team ook een belangrijke rol. In sommige diensten werd er al op eigen houtje overgegaan tot milieuvriendelijke initiatieven. Wanneer er een goede sfeer heerst in het team, kunnen die veranderingen doorgevoerd worden zonder al te veel strubbelingen, aldus de respondenten.

### 5.2.3.3 Ecocampus

De respondenten gaven aan dat voor een goede werking van een EcoTeam een soort tweerichtingsverkeer noodzakelijk is. Een aantal zaken moeten ter beschikking gesteld worden en centraal georganiseerd worden. Langs de andere kant is het cruciaal dat er een bepaalde mentaliteit bestaat en dat milieuvriendelijke initiatieven van onderuit gedragen worden, zonder dat er al te veel regeltjes moeten bestaan van bovenuit. Ecocampus is een initiatief dat dit tweerichtingsverkeer ondersteunt. De Ecocampusbegeleider gaat mee lobbyen bij de beleidsmakers, maar gaat ook zorgen voor de implementatie van een breder milieuzorgsysteem van onderuit.

Om als universiteit mee in te stappen in het project van Ecocampus, moet er nog heel wat gebeuren. Het creëren van een breed milieuzorgsysteem zal heel wat extra taken creëren. En er zullen extra middelen moeten worden vrijgemaakt. Dit is een beslissing van het bestuur, die hieraan ondersteuning zal moeten geven. Met het project Ecocampus pleit men er ook voor om mensen van het bestuur op te nemen in de milieuwerkgroep. De deelnemers van de focusgroep waren het er over eens dat dit niet altijd zo vanzelfsprekend is en dat afhankelijk is van het engagement van de persoon. Het voordeel is wel dat het veel meer efficiëntie creëert, want beslissingen gaan direct, net omdat die persoon een deel van het bestuur vormt. De EcoTeams aan de VUB, trachten wel mensen, zoals de facility manager of hoofd van de technische dienst uit te nodigen voor vergaderingen, maar verder als dit gaat het nog niet. Er wordt wel aangehaald dat dit wel wenselijk zou zijn.

R2: *"[...] Wij kunnen als EcoTeam ook heel mooie dromen hebben en iemand die in het bestuur zit, kan ons terug aan de grond te brengen door te zeggen van sorry maar dat is nu echt niet realistisch, om die of die reden. Dat is ook belangrijk."*

### 5.2.3.4 Leidersfiguur

Zoals uit de vragenlijsten is gebleken, acht men een duidelijke leidersfiguur als een belangrijke voorwaarde om de werking van het EcoTeam te verbeteren. De EcoTeam Coach ondersteunde de eerste vier vergaderingen in Jette en in Etterbeek. De werking in Jette is dan stilgevallen terwijl het EcoTeam van Etterbeek heeft een jaar op eigen kracht verder gedraaid. De milieucoördinator heeft het voorbije jaar de rol van Coach op zich genomen. Op termijn zou deze rol kunnen overgenomen worden door de Ecocampus begeleider, werd door een aantal respondenten geopperd.

Men was het er over het algemeen mee eens dat deze leidersfiguur best iemand extern kon zijn. Omdat deze dan met een extern oog kijkt op de zaken, dus een bredere visie heeft.

Iemand verwoordde de taak van de leidersfiguur of Coach als volgt:

R2: *"De taak van de Coach is echt er dynamiek steken in het EcoTeam. Die moet de vergaderingen leiden, die moet voor een stuk de opvolgingen doen en verslagen schrijven."*

### 5.2.3.5 Diensthoofd

De ondersteuning de het diensthoofd kan bieden ligt moeilijk.

R3: *"[...] ik weet niet wat het aandeel van mensen is aan de vub die gewoon een aantal uren moet kloppen. Ik denk dat de meeste mensen gewoon hun werk gedaan moeten krijgen en of dat diensthoofd nu zegt, ge moogt gaan of niet, dat maakt niet zoveel uit."*

Daarenboven werd gesteld dat de deelname aan het EcoTeam een vrijwillig engagement is en dat dit weinig of niet afhankelijk is van de job, taak of het diensthoofd, maar wel van de persoon zelf. Daarnaast werd aangegeven dat bepaalde diensthoofden daar flexibel in zijn, terwijl anderen dat niet toestaan. In Jette is het bijvoorbeeld veel moeilijker om tijdens de middag anderhalf uur een vergadering bij te wonen, omdat dit soms al problemen geeft bij de baas.

#### 5.2.3.6 Terugkoppeling ondersteuning

Het belang van de top down en bottom up ondersteuning werd door de respondenten allemaal onderschreven. Een aantal zaken moeten van bovenuit georganiseerd worden, terwijl het minstens even belangrijk is dat er een bewustzijn bestaat van onderuit. Het E-collega netwerk is een mooi voorbeeld van hoe dit van onderuit kan ondersteund worden. Van bovenuit kan je immers niet mensen gaan opleggen om bewust te zijn.

Wat je van bovenuit wel kan doen is een aantal dingen ter beschikking stellen en dan gaan mensen dat wel gebruiken.

### 5.2.4 Werking

#### 5.2.4.1 Algemeen

Voor een goede werking van het EcoTeam is een minimaal kritische massa nodig, becommentarieerde een van de respondenten. Dit wil zeggen dat de groep de juiste grootte moet hebben. Wanneer er te weinig leden zijn, voelt men zich al snel overgevraagd en valt er een enorme druk op de schouders. Dit laatste is een groot probleem in Jette.

Daarom gaf een R1 het voorstel om die twee werkingen te fuseren. Het probleem *tijd* stelt zich hier weer, want aan reistijd ben je al gauw een uur kwijt met het openbaar vervoer, gaf R2 als tegenargument. Maar gezien de pmd-problematiek ook als ernstig wordt ervaren, zou het interessant zijn om deze samen aan te pakken aldus R1. Het zou misschien mogelijk zijn, stelde deze voor, om een keer om de drie maanden met het EcoTeam van Etterbeek naar Jette te gaan met een camionette.

In een gemeenschap als de VUB ervaren de EcoTeam leden de flexibiliteit van het EcoTeam als een voordeel. Je hoeft immers niet altijd naar vergaderingen te gaan.

R1: *"Bij ons zijn er splitacties, ik ga het zo zeggen. Nu is er die pmd groep, ik ben er dan niet naartoe geweest, ik had geen tijd, dat is niet erg, volgende keer spring ik er wel weer in en dan valt er weer iemand even weg, dus daar is een soort continuïteit, ik heb toch die indruk. En dan wordt er onder elkaar wat gemaïld, informeel, van kijk zal ik dat aanpakken, jij doet dat, jij doet*

*dat en dan praten we wel even over email. Het is niet dat wij constant samen zitten, nee integendeel."*

Zoals deze respondent stelt, bestaat er op de campus van Etterbeek een zekere continuïteit door een informele afstemming en takenverdeling. De vergaderingen worden om de zes weken georganiseerd en nu met de EcoTeam Coach is dat om de twee maanden. Op de campus Jette is het probleem dat tussen de vergaderingen er niets gebeurt.

In Etterbeek is er volgens de respondenten een mooi evenwicht tussen sensibilisatie en concrete maatregelen. Dit is ook nodig, vindt men, want het ene kan niet zonder het andere.

R4: *"Je kan 1000 posters blijven hangen, maar ik denk dat zo'n actie van ik zie mijn papierbakje daar staan, ik kan mijn papier daar in doen, dat is veel concreter. De twee ondersteunen elkaar."*

#### 5.2.4.2 Structuur

Het gebrek aan structuur werd in de vragenlijsten als werkpunt aangehaald voor de werking van het EcoTeam. Dit wordt ook onderschreven door de respondenten van de focusgroep.

R5: *"Er is nagenoeg geen structuur. Het is goed dat R2 van alles probeert te doen, maar anders gebeurt er hier quasi niets."*

R2 onderkent dit gebrek aan structuur maar pleit ervoor om in te stappen in de structuur van Ecocampus. Hierdoor kan men volgens hem de werking rond milieu veel meer structureel inbouwen in de instelling en de besluitvormingsorganen.

Met het project Ecocampus gaat men een meerjarenplanning opstellen en gaat men zorgen dat concrete acties op jaarbasis worden uitgevoerd.

Er werd voorgesteld om het EcoTeam in te bedden in de UAB om een breder kader te creëren. Het voordeel hiervan is dat je meer kritische massa hebt en informatie uitwisseling tussen de verschillende campussen. Dit zou sowieso het geval zijn, wanneer de VUB zou instappen in het project Ecocampus.

#### 5.2.4.3 Feedback

De respondenten van de focusgroep waren over het algemeen tevreden over de feedback die het EcoTeam krijgt. Als voornaamste vorm van feedback wordt de feedback die op de EcoTeam vergadering zelf naar boven komt, aangehaald. Daarnaast vond men de feedback van Ecolife na het eerste werkjaar van het EcoTeam op de VUB waardevol. Dit was op de voorstelling van de realisaties van het EcoTeam voor de directeur. Hier kregen de deelnemers feedback over wat er goed gegaan is, wat minder goed, wat de actiepunten waren.

Nu de EcoTeam Coach van Ecolife weer ingeschakeld is voor een jaar, verwacht men opnieuw een eindbalans van het afgelopen jaar.

De deelnemers krijgen ook feedback van externen, die enthousiast zijn over de postercampagne en dergelijke. E-collega's zijn ook een belangrijke bron van feedback.

#### 5.2.4.4 Vergelijking Jette - Etterbeek

Het valt buiten het kader van dit onderzoek om een grootscheepse vergelijking op te stellen tussen de EcoTeams van Jette en Etterbeek. Maar het kan evenwel wel interessant voor de analyse van de EcoTeam werking, om kort de verschillen in cultuur en werking in kaart te brengen die in de focusroep naar voren werden gebracht.

In Jette is er een veel sterke concentratie op de werkopdrachten en onderzoek en is het veel moeilijker om mensen vrij te krijgen voor een vergadering, werd becommentarieerd door een van de respondenten. Iedereen blijft daar ook op zijn eigen dienst, waardoor niemand elkaar ziet of kent.

Het grootste probleem op de campus van Jette is dat men nog niet is kunnen overgaan tot actie. Hoewel er door een respondent werd aangehaald dat de intentie er wel in enige mate is. Maar een R2 gaf het volgende aan:

*“Maar in Jette was het toch op een bepaald moment zo van wij gaan niet werken zoals ze daar in Etterbeek bezig zijn met die acties, wij gaan daar geen betoging doen op de esplanada. Er heerst daar een andere sfeer in het EcoTeam Jette dan in het EcoTeam Etterbeek.”*

Daarenboven heeft men het gevoel dat men met veel te weinig is. Tussen de vergaderingen valt de werking daar dan steeds volledig stil.

#### 5.2.4.5 Terugkoppeling werking

Er zijn een heel aantal werkpunten op niveau van de werking, maar er worden door de respondenten wel opportuniteit gezien om deze te ondervangen. Zo bijvoorbeeld zou het gebrek aan structuur van het EcoTeam voor een deel ondervangen kunnen worden door Ecocampus. De respondenten zijn wel tevreden over de feedback en het mooie evenwicht tussen sensibilisatie en concrete acties, in Etterbeek althans. Het blijkt dat de werking van het EcoTeam in Jette moeilijk uit de startblokken geraakt, maar men hoopt dat hier snel verandering in zal komen.

# VI Conclusie en discussie

In dit onderzoek werd een analyse gemaakt van de EcoTeams aan de VUB. Op basis van een specifiekere bespreking van de analyse van de resultaten worden een aantal praktische en beleidsmatige aanbevelingen gedaan. Na deze bespreking van de resultaten, worden enkele beperkingen van dit onderzoek besproken en worden er aanbevelingen gedaan voor verder onderzoek.

## 6.1 Praktische aanbevelingen

Mensen zijn gemotiveerd om deel te nemen aan het EcoTeam Programma wanneer ze de opdracht als niet te groot ervaren en de taken klein en overzichtelijk zijn. Dit maakt dat ze het gevoel hebben dat hun inzet effect zal hebben. Voor het goed functioneren van het EcoTeam is het belangrijk dat men aan deze aspecten belang blijft hechten.

Voor de leden van de EcoTeams is feedback belangrijk om te weten wat er goed gaat en wat er nog beter zou kunnen. Uit dit onderzoek bleek dat de feedback uit verschillende hoeken komt, vanuit het EcoTeam zelf, vanuit Ecolife vzw of van collega's. Al deze vormen van feedback zijn belangrijk en hier zou voldoende aandacht aan moeten worden geschonken.

Er bestaat over het algemeen een positieve attitude onder de deelnemers ten opzichte van hun deelname aan het EcoTeam. Men heeft over het algemeen het gevoel dat men door de deelname persoonlijke waarden kan omzetten in acties en dat de deelname leidt tot een gevoel van persoonlijke tevredenheid. Het is belangrijk om te zorgen dat deze positieve attitude blijft behouden, want deze werkt zeer motiverend voor een engagement in het EcoTeam op te nemen.

Voor het goed functioneren van het EcoTeam in de specifieke context van de VUB is een flexibele werking noodzakelijk. De deelnemers kunnen op deze manier de mate waarin ze deelnemen afstemmen op de werkdruk. Ideaal is het wanneer er tijdens de vergaderingen voor een zekere continuïteit wordt gezorgd door informele mailing onder de EcoTeam leden.

De nadruk van het EcoTeam zou moeten liggen op het uitdragen van een bepaalde mentaliteit over de hele universiteit. Vanuit de EcoTeams zou deze kunnen uitgedragen worden via het netwerk van E-collega's. Dit zijn personen die een grote mate van milieubewustzijn hebben, maar niet naar de vergaderingen komen. Zij kunnen evenwel veel op hun eigen dienst realiseren.

De Coach van het EcoTeam zou moeten zorgen dat er snel wordt overgegaan tot concrete actie en dit zo zichtbaar mogelijk maken. Zo zou moeten verhinderd worden dat mensen afhaken omdat ze het gevoel hebben dat actie te lang uitblijft.

Er zou meer concrete informatie moeten gegeven worden over wat het EcoTeam precies inhoudt en hoe je hier aan kan deelnemen. Een mogelijk benadering zou het informeren van nieuwe

personeelsleden bij de aanwerving kunnen zijn. Waarbij aangegeven kan worden dat er een maatschappelijk verantwoord milieugedrag wordt verwacht en wat de tools zijn die daarvoor worden ingezet. Daarnaast kan er aan de hand van een blog gezorgd worden voor een laagdrempelige vorm van informatie uitwisseling, waarbij je als lezer ook mee aanbieder kan worden van de informatie.

Het is belangrijk om rekening te houden met de cultuur van de instelling bij de implementatie van het EcoTeam Programma. Uit dit onderzoek blijkt dat er een verschil is in cultuur tussen de campus van Etterbeek en Jette en dat de implementatie van het EcoTeam Programma door de specifieke cultuur daar moeilijker verloopt dan op de campus van Etterbeek.

## 6.2 Aanbevelingen voor de VUB-overheid

Instappen in het project Ecocampus, zou de werking van de EcoTeams op de VUB kunnen verbeteren. Ecocampus is een project van de Vlaamse overheid om een milieuzorgsysteem in het hoger onderwijs te implementeren. Hierdoor zouden de EcoTeams in een grotere structuur kunnen worden ingebed. Men zou dan werken aan een meerjarenplanning, onderverdeeld in kleine actieplannen en zo het huidige ad hoc beleid kunnen overstijgen.

Daarnaast wordt er bij dit project gewerkt van op associatieniveau, in dit geval de UAB. Door samenwerking tussen de verschillende campussen zou er meer kunnen gerealiseerd worden.

Voor het implementeren van het milieuzorgsysteem dat Ecocampus voorstelt, moet wel een zekere bereidheid bestaan vanuit de VUB-overheid, want dit betekent dat er heel wat taken zullen worden gecreëerd en dat er middelen moeten worden vrijgemaakt.

Een belangrijke aanbeveling voor het VUB-beleid is dat er een aantal zaken met betrekking tot interne milieuzorg zouden moeten worden opgenomen in het beleid. Deze beleidsnota's zouden dan moeten worden omgezet in actieplannen. Op die manier kunnen er middelen worden vrijgemaakt om die actieplannen te realiseren. Zo kan men het arbitraire niveau overstijgen, want op deze manier hangt een beslissing niet meer af van één persoon.

Voor een goede werking van de milieuwerggroep, in dit geval het EcoTeam, is het aangewezen dat iemand van de VUB-overheid hieraan deelneemt. Dit zou kunnen leiden tot veel meer efficiëntie in het EcoTeam, omdat beslissingen veel directer kunnen gaan.

## 6.3 SWOT-analyse

Om de resultaten van het onderzoek op een meer specifieke manier te bespreken, hanteren we de principes van de SWOT-analyse. Dit is een model dat intern de sterktes en zwaktes en in de omgeving de kansen en bedreigingen analyseert (Cuyvers & Mertens, 2005). De interne aspecten, sterktes en zwaktes, zijn beïnvloedbaar. De kansen en bedreigingen vanuit de omgeving zijn elementen die veel moeilijker te beïnvloeden zijn.

### 6.3.1 Sterktes

Het EcoTeam Programma kan op verschillende manier mensen motiveren om zich in te zetten voor meer milieuvriendelijke acties op de werkvloer.

In het theoretisch kader met betrekking tot motivatietheorieën, was zelfeffectiviteit (Ajzen, 2005; Bandura, 1986, 1989) een vaak terugkerende factor. Uit dit onderzoek blijkt dat er een zekere mate van zelfeffectiviteit bestaat onder de deelnemers.

Feedback is eveneens een belangrijk gegeven om mensen te motiveren (De Young, 1996, Locke & Latham, 1990). In de vragenlijsten werd al aangegeven dat men vond dat men voldoende feedback kreeg. In de focusgroep gaf men aan dat de feedback vooral komt vanuit het EcoTeam zelf, maar er is ook externe feedback. De leden van de focusgroep vonden de eindbalans die Ecolife vzw opmaakte, zeer waardevol als vorm van feedback.

Volgens de theorie van Locke en Latham (1990) hebben doelstellingen een motiverend karakter omdat ze ons handelen sturen. Uit de data van de vragenlijsten en de focusgroep blijkt dat het EcoTeam Programma voor de meeste respondenten in tamelijk tot zeer sterke mate voldoet aan de vier motiverende voorwaarden met betrekking tot doelstellingen, met name de doelstelling is concreet, de opdracht is niet te groot om aan te pakken en de betrokkene kan deze mede bepalen, waarbij er feedback gegeven wordt om de prestatie eventueel bij te sturen.

De theory of planned behavior van Ajzen (2005) stelt dat intentie de beste voorspeller is voor het stellen van een bepaald gedrag. Een basisstelling van deze theorie is dat mensen de intentie hebben om een bepaald gedrag te stellen als ze het gedrag positief evalueren, ze sociale druk ervaren om het te stellen en ze geloven dat ze de middelen en de mogelijkheden hebben om dit te doen.

Zowel uit de eerste als uit de tweede fase van het onderzoek blijkt dat de respondenten een positieve attitude hebben ten opzichte van hun deelname. Het inspelen op de attitudes van mensen is dus een sterkte van het EcoTeam Programma.

Op het niveau van de werking is een sterkte van het EcoTeam Programma, haar flexibiliteit. Zeker in een context als de VUB, waar de meesten hun werk moeten gedaan krijgen eerder dan een vast aantal uren te kloppen, is een flexibele werking vereist. Je moet immers niet naar alle vergaderingen en kan later inpikken.

Het E-collega netwerk zorgt voor een ondersteuning van de EcoTeam werking vanuit de basis.

### 6.3.2 Zwaktes

Hierboven werd becommentarieerd dat een van de drie basisdeterminanten van de theorie van Ajzen (2005) van toepassing is voor de EcoTeam werking, namelijk de positieve attitude. Wanneer we gaan kijken naar de sociale druk die de deelnemers ervaren, dan blijkt dat dit al op minder instemming kan rekenen. Uit de vragenlijsten voor de (ex-) deelnemers blijkt dat de respondenten niet in sterke mate het gevoel hebben dat het EcoTeam op instemming en goedkeuring kan



rekenen van voor hun belangrijke personen in hun sociaal milieu. Daarnaast hebben de (ex-) deelnemers ook niet uitgesproken het gevoel dat het EcoTeam gewaardeerd wordt door de samenleving. In de focusgroep werd becommentarieerd dat de waardering van de samenleving, geen motiverende factor is.

Daarnaast bestaat een grote verdeeldheid over de mate dat men het gevoel heeft controle te hebben over de factoren die hun inzet bepalen. Uit dit onderzoek blijkt dat men door de werkdruk of andere praktische redenen, weinig controle heeft over de factoren die de inzet bepalen.

Bij de implementatie van het EcoTeam Programma in deze universitaire context lijkt de factor tijd een zeer grote barrière te vormen voor een intensief engagement. Dit is in feite geen zwakte van het EcoTeam Programma op zich, maar de moeilijkheid bij de implementatie van dit programma in een universitaire context.

Daarnaast speelt nog een cruciale factor zowel voor het niet (meer) deelnemen, namelijk het gevoel dat er niet snel genoeg wordt overgegaan tot actie. De EcoTeams worden gecommuniceerd vanuit het woord 'doen' en wanneer de actie te lang uitblijft raken een aantal mensen gedemotiveerd.

Een andere belangrijke barrière voor het deelnemen is het gebrek aan duidelijke informatie over wat het EcoTeam nu precies inhoudt en hoe je hier aan kan deelnemen. Dit werd aangegeven in de eerste fase van het onderzoek door de potentiële leden. In de focusgroep werd dit terug voorgelegd. Hier werd becommentarieerd dat we in het huidige ICT-tijdperk worden overstelpt met informatie en dat het daarom moeilijk wordt om nog mensen te bereiken, want veel informatie wordt niet eens gelezen.

Het gebrek aan ondersteuning kwam in de twee vragenlijsten naar voren als een knelpunt van de EcoTeams aan de VUB. De instelling zelf, de VUB-overheid, de diensthoofden zouden dit initiatief meer moeten ondersteunen vonden de respondenten. Uit de focusgroep kwam naar voor dat het grote probleem is op de VUB, dat de hiërarchische lijn niet bestaat en er een hele grote autonomie is van diensten en van personen in de diensten, waardoor het moeilijk is om top down te werken. Ook de ondersteunende rol van het diensthoofd ligt moeilijk, gezien de meeste mensen hun werk moeten rond krijgen en dan maakt het niet zoveel meer uit of het diensthoofd nu zegt dat men mag gaan of niet naar het EcoTeam.

Als laatste werd in de eerste fase van het onderzoek het gebrek aan structuur aangegeven als knelpunt van het EcoTeam. In de focusgroep werd er aangegeven dat er nagenoeg geen structuur was voor het EcoTeam.

### 6.3.3 Kansen

Het project Ecocampus van het Departement LNE, vormt een goede kans voor het EcoTeam en voor het hele milieuzorgsysteem van de VUB, werd aangegeven in de focusgroep. Het zou de mogelijkheid kunnen bieden om de werking van het EcoTeam in te bedden in een grotere structuur en in het beleid van de VUB.

Ecocampus zou werken vanuit de UAB en dit betekent dat de verschillende campussen zouden gaan samenwerken. Hierdoor zullen de campussen samen dingen kunnen aanpakken, dit zou de informatie-uitwisseling kunnen bevorderen en er zou meer kritische massa zijn.

De Ecocampusbegeleider zou de rol van de Coach kunnen overnemen, wat kostenbesparend zou zijn voor de VUB, want deze wordt betaald door de Vlaamse Gemeenschap.

#### 6.3.4 Bedreigingen

Samenwerking is een voorwaarde van Ecocampus. In de focusgroep werd aangegeven dat dit tijdrovend kan zijn, want als je een milieuwerggroep hebt voor de verschillende campussen, zal er veel tijd worden besteed aan verplaatsingen. Daarenboven werd in het theoretisch kader gesteld dat het belangrijk is om rekening te houden met de institutionele en culturele context (Barr & Gilg, 2005). Uit dit onderzoek blijkt dat er een verschil is in cultuur tussen de campus van Jette en Etterbeek. Op associatieniveau zouden de verschillen in culturen de samenwerking misschien kunnen bemoeilijken.

Een andere bedreiging is dat het veranderen van werk een belangrijke reden is waardoor mensen hun deelname aan het EcoTeam stopzetten.

### 6.3 Beperkingen van het onderzoek

De analyse van de EcoTeams, werd enkel uitgevoerd in de context van de VUB, de resultaten zijn dus niet verder generaliseerbaar. Toch kunnen de resultaten van deze analyse interessant zijn, bij de implementatie van het EcoTeam Programma in een andere werkcontext, bij wijze van leidraad.

Het vertrekpunt van dit onderzoek was inzicht krijgen in de motivatie van deelnemers en de barrières voor het deelnemen. Op basis hiervan was het de bedoeling om het aantrekken van personen voor de EcoTeams in de toekomst te vergemakkelijken. In dit onderzoek kwam echter naar voren dat het werven van nieuwe deelnemers geen prioriteit moet zijn. Het uitgangspunt bleek na het uitvoeren van het onderzoek dus niet meer helemaal relevant. Niettegenstaande zijn de praktische en beleidsmatige aanbevelingen evenwel relevant.

### 6.4 Aanbevelingen voor verder onderzoek

Verder onderzoek zou moeten nagaan in hoeverre het EcoTeam Programma kan geïmplementeerd worden in andere contexten van het hoger onderwijs. In dit onderzoek kwamen een aantal sterke en zwakke punten naar voren van de implementatie van de EcoTeams aan de VUB, er zou nagegaan moeten worden in hoeverre dit ook geldt in andere contexten.

Vanuit het idee dat ondersteuning vanuit de hogere instanties noodzakelijk is, zou onderzoek moeten uitwijzen in hoeverre beleidsmakers van een bepaalde instelling kunnen betrokken worden in een milieuwerggroep. Daarnaast zou de bereidheid voor het creëren van een breder milieuzorgsysteem bij de beleidsmakers van een instelling moeten nagegaan worden en zou hierbij onderzocht moeten worden wat de barrières zijn om dat milieuzorgsysteem op te nemen in het beleid.

# Lijst met afkortingen

Hieronder vindt u een lijst van afkortingen die in dit proefschrift werden gebruikt.

LNE= Leefmilieu, Natuur en Energie

UAB= Universitaire Associatie Brussel

UCOS= Universitair Centrum voor Ontwikkelingssamenwerking

VUB= Vrije Universiteit Brussel

# Noten

<sup>1</sup> Een focusgroep is een gestructureerde discussie onder een kleine groep van stakeholders (4-12 personen), begeleid door een gespreksleider of moderator.

<sup>2</sup> Ecocampus is de milieuzorgwerking van de Vlaamse overheid op maat van het hoger onderwijs. Met de Ecocampuswerking wil de Vlaamse overheid de continuïteit van milieuzorg in het formele onderwijs garanderen.

<sup>3</sup> Van die 132 potentiële leden werden er slechts 105 personen betrokken worden in dit onderzoek, omdat we enkel emailadressen van van 110 personen waarvan er 5 niet meer geldig waren.

<sup>4</sup> SPSS is een computerprogramma voor het invoeren, bewerken en analyseren van data.

<sup>5</sup> E-collega's zijn personeelsleden die tijdens hun dagelijkse activiteiten aandacht hebben voor het milieu.

<sup>6</sup> Akademos is het informatiemagazine van de Vrije Universiteit Brussel.

<sup>7</sup> Het milieujaarverslag is een document dat alle geïnteresseerden een bondig overzicht wil geven van de milieu-initiatieven die in een bepaald jaar aan de Vrije Universiteit Brussel werden genomen.

# Referentielijst

Ackaert, L. Swyngedouw, M. (1996). *Milieubesef en milieugedrag van de Vlaming*. Centrum voor toegepast en multivariaat onderzoek: Katholieke Universiteit Brussel.

Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality and behavior*. Maidenhead : Open University Press.

Baarda, D.B, De Goede, M.P.M. & Teunissen, J. (2005). *Basisboek kwalitatief onderzoek: handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Houten : Stenfert Kroese.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought & action: A social cognitive theory*. Englewood-Cliffs (NJ): Prentice-Hall.

Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.

Barr, S. & Gilg, A. (2006). Sustainable lifestyles: Framing environmental action in and around the home, *Geoforum*, 37(6), 906-920.

Cuyvers, G. & Mertens, J. (2005). *Organisatiekunde, praktijktheorie voor non-profit organisaties*. Deurne: Wolters-Plantijn.

De Gelaen, T. (2003). *De kunst van het motiveren en de kunst om leiding te geven*. Roeselare: Globe.

de Vries, B. (1996). *Basisboek Milieucommunicatie: Van plan tot praktijk*. Bussum: Coutinho.

De Young, R. (1996). Some psychological aspects of reduced consumption behavior: the role of intrinsic satisfaction and competence motivation. *Environment and behavior*, 28(3), 358-409.

Develtere, P. (2003). *Het draagvlak voor duurzame ontwikkeling. Wat het is en wat het zou kunnen zijn*. Antwerpen: De Boeck.

Devuyst, D. (2001). *VUB milieujaarverslag* [Elektronische versie]. Geraadpleegd op 28 april, 2008 op <http://www.vub.ac.be/MICO/downloads/Milieujaarversi2001.pdf> .

Ecolife vzw (2006). *Rapport Milieugedragsscan VUB maart 2006* [Elektronische versie]. Geraadpleegd op 6 november, 2008 op <http://www.vub.ac.be/MICO/downloads/rapportVUBverkort1704.pdf> .

Ecolife (2008). <http://www.ecolife.be>. Geraadpleegd op 12 oktober, 2007.

EcoTeam VUB – Etterbeek ( 2006-2008). *Verslagen vergadering EcoTeam*.

EcoTeam VUB – Jette (2006-2008). *Verslagen vergadering EcoTeam*.

Elchardus, M., Hooghe, M. & Smits, W. (1999). *Participatie in Vlaanderen: een beschrijving van de deelname aan het verenigingsleven en het vrijwilligerswerk in Vlaanderen*. Brussel: Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.

Franzen, G. (2004). *Wat drijft ons? Denken over motivatie sinds Darwin*. Utrecht: Lemma.

Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior an introduction to theory and research*. Londen: Addison-Wesley.

Gardner, G.T, Stern, P.C. (1996). *Environmental problems and human behavior*. Boston: Allyn and Bacon.

Gazzaniga, M.S., Heatherton, T.F. (2003). *Psychological science, mind, brain, and behavior*. New York: Norton.

Geller, E.S. (1995). Actively caring for the environment: An integration of behaviorism and humanism. *Environment and behaviour*, 27(2), 184-195.

Gershon, D. (2008). *Green Living Handbook: A 6 Step Program to Create an Environmentally Sustainable Lifestyle* [Elektronische versie]. Geraadpleegd op 02 mei, 2008 op <http://www.empowermentinstitute.net/files/SLP.html#GLHhowprogworks> .

Harland, P. & Staat H.J. (1997). *Long Term Effects of the EcoTeam Program in the Netherlands: The situation two years after participation*. Leiden: Centre for Energy and Environmental Research, Leiden University. E&M/R-97/69.

Holemans, D. (2003). *Ecologie en burgerschap*. Kapellen: Pelckmans

Energie & klimaat (2007). *Belg vindt mens verantwoordelijk voor opwarming aarde* [Elektronische versie]. Geraadpleegd op 06 februari, 2007 op <http://energie-klimaat.blogspot.com/2007/01/belg-vindt-mens-verantwoordelijk-voor.html> .

Jones, P.T. & Jacobs, J. (2005), *Duurzame ontwikkeling is een contradictio in terminis* [Elektronische versie] geraadpleegd op 05 december, 2007 op <http://www.yabasta.be/Duurzame-ontwikkeling-is-een> .

Jones, P.T. & Demeyere (2008). *Klimaatseptici in het tegenoffensief*. *Streven*, 75, 33-47.

Jones, P.T. & Jacobs, R. (2006). *Terra Incognita: globalisering, ecologie en rechtvaardige duurzaamheid*. Gent: Academia Press.

Juffermans, J. (2006). *Nut en noodzaak van de mondiale voetafdruk*. Rotterdam: Lemniscaat.

Kaiser, F.G., Ranney, M., Hartig, T. & Bowler, P.A. (1999). Ecological behavior, environmental attitude, and feelings of responsibility for the environment. *European Psychologist*, 4(2), 59-74.

Lindström, M. & Küller, R. (2008). Sustainable development in four Swedish communities priorities, responsibility, empowerment. *Environment, development and sustainability*. 10(3), 311-336.

Locke, E.A. & Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs (N.J.): Prentice-Hall.

Oskamp, S. (2000). Psychological contributions to achieving ecologically sustainable future for humanity. *Journal of social issues*, 56(3), 373-390.

Tudor, T.L., Barr, S. & Gilg, A. (2007). Linking intended behaviour and actions: A case study of healthcare waste management in the Cornwall NHS. *Resources conservation and recycling*, 51(1), 1-23

Van Hauwermeiren, S. (2001). Duurzame ontwikkeling: Verbeter de wereld, begin bij de aarde. *Noord-Zuid cahier*, 26 (4), 47-64.

Verbruggen, A. (1996). *Leren om te keren: milieu- en natuurrapport Vlaanderen*. Leuven: Garant.

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New york: Wiley.

Weening, W.H., Gijssman, M.E., Langezaal, S. (1994). *Het EcoTeam Programma in Nederland. Deelrapport 2: Een onderzoek naar de effecten van drie soorten feedback binnen het EcoTeam programma*. Leiden: Werkgroep Energie- & Milieuonderzoek, Leiden Universiteit: E&M/R-94/95.

Wiedgren, Ö. (1998). The new environmental paradigm and personal norms. *Environment and behavior*, 30(1), 75-100.

WWF International (2006). *Living Planet Report* [Elektronische versie]. Geraadpleegd op 16 oktober, 2007 op [http://assets.panda.org/downloads/living\\_planet\\_report.pdf](http://assets.panda.org/downloads/living_planet_report.pdf) .

# Overzicht van de bijlagen

Bijlage I: Theory of Planned Behavior model

Bijlage II: Model Kaiser et al.

Bijlage III: The Five Person States or Expectancies Presumed to Influence Propensity to Actively care (Geller).

Bijlage IV: Integratie van theoretische inzichten in het EcoTeam Programma

Bijlage V: Online vragenlijst (ex-) deelnemers

Bijlage VI: Online vragenlijst potentiële deelnemers

Bijlage VII: Output vragenlijst (ex-) deelnemers (zie ingesloten CD-rom)

Bijlage VIII: Output vragenlijst potentiële deelnemers (zie ingesloten CD-rom)

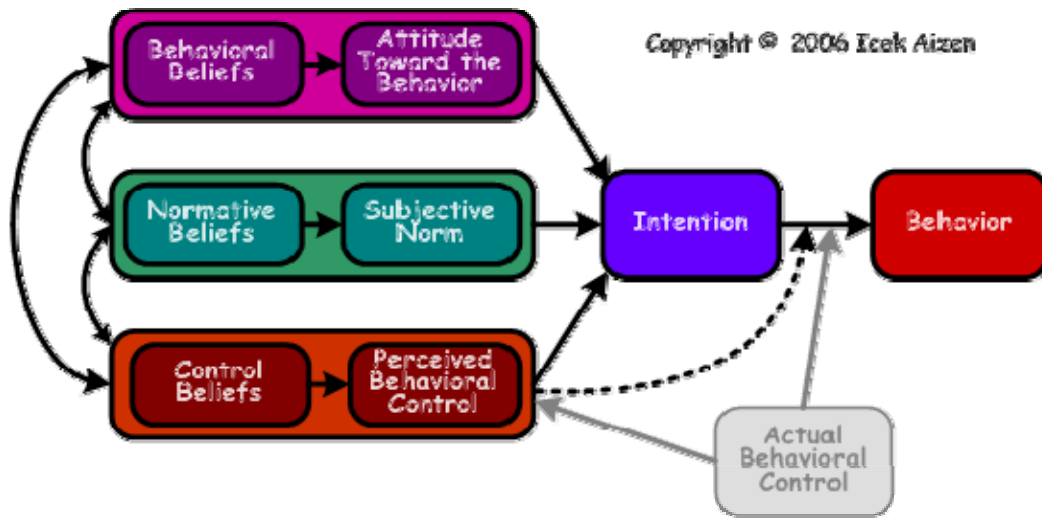
Bijlage IX: Samenstelling focusgroepinterview

Bijlage X: Lijst van motiverende factoren

Bijlage XI: Uitgeschreven focusgroepinterview (zie ingesloten CD-rom)

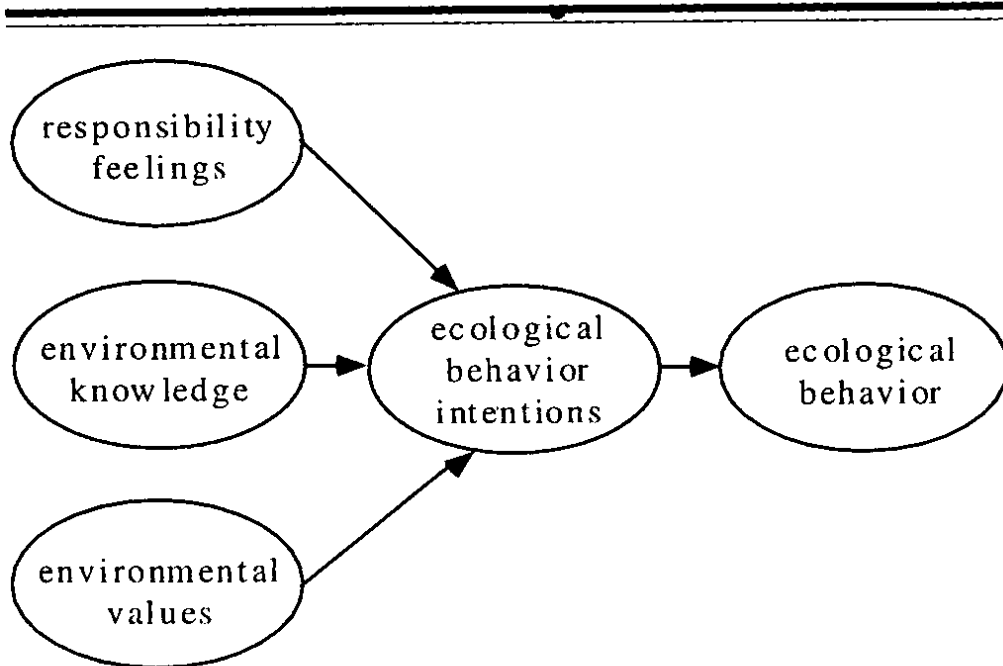


## Bijlage I: Theory of Planned Behavior model.



Bron: <http://people.umass.edu/aizen/tpb.html>

Bijlage II: Model Kaiser et al.



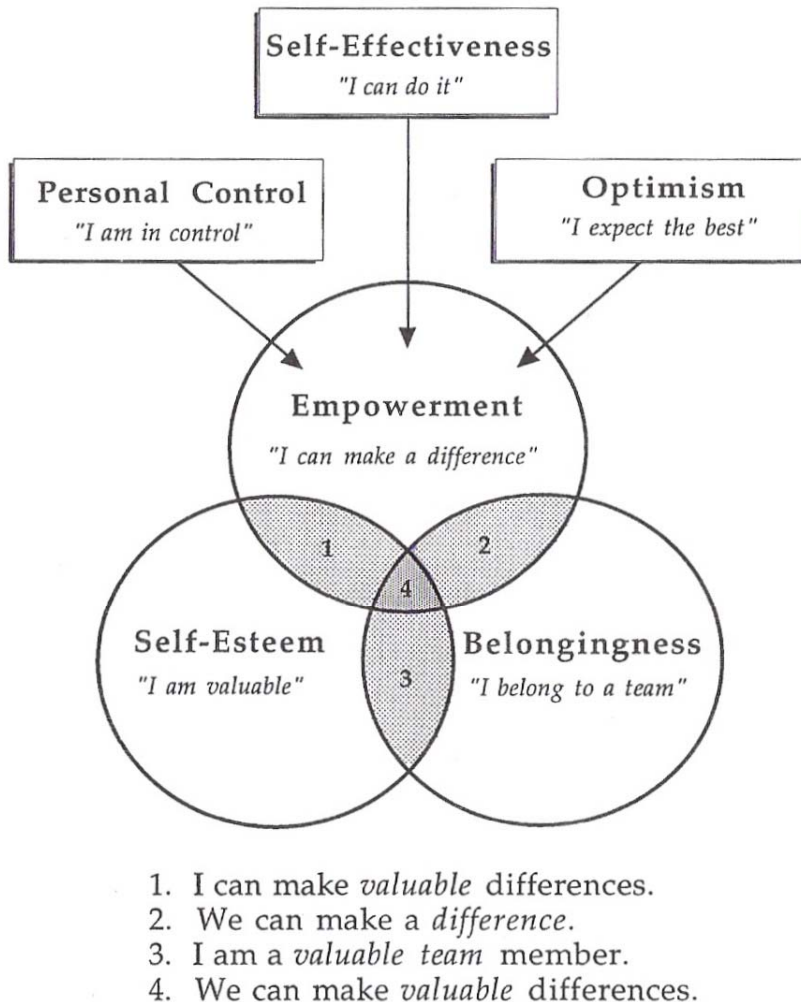
**Figure 1**

Ecological behavior as a function of environmental attitude extended by responsibility feelings.

---

Bron: Kaiser, F.G., Ranney, M., Hartig, T. & Bowler, P.A. (1999). Ecological behaviour, environmental attitude, and feelings of responsibility for the environment. *European Psychologist*, 4(2), 59-74.

### Bijlage III: The Five Person States or Expectancies Presumed to Influence Propensity to Actively care.



**Figure 1: The Five Person States or Expectancies Presumed to Influence Propensity to Actively Care**

NOTE: From *Achieving a Total Safety Culture Through Employee Involvement: Second Edition*, by E. S. Geller, D. S. Roberts, and M. R. Gilmore, 1993, Newport, VA: Make-A-Difference. Copyright 1993. Reprinted with permission.

Bron: Geller, E.S. (1995). Actively caring for the environment: An integration of behaviourism and humanism. *Environment and behaviour*, 27(2), 184-195.

## Bijlage IV: Integratie van theoretische inzichten in het EcoTeam Programma

<b>Barrières voor het stellen van pro-milieugedrag</b>	<b>Reductie van deze barrière door het EcoTeam programma</b>
Inzicht in de milieuproblematiek en de eigen verantwoordelijkheid wordt bemoeilijkt door de grootschaligheid van het probleem (Oskamp, 2000).	Door schaalverkleining zal de kans op coöperatief gedrag toenemen omdat de individuen het probleem meer zien als dat van een kleinschalig lokaal sociaal collectief (Geller, 1995).
De barrières op individueel niveau: gebrek aan zelfdiscipline, voorkeur voor eigen korte termijn behoeftebevrediging (de Vries, 1996).	Men werkt in groep waar men niet het eigen voordeel gaat nastreven, maar het collectieve nadeel van milieuaantastende gewoonten tracht te reduceren (Geller 1995).
Informatie over milieuproblemen leidt vaak tot angstgevoelens, waardoor men ze gaat negeren (de Vries, 1996).	Men gaat uit van een positieve aanpak waarbij de nadruk legt op wat er al bereikt is en niet op wat er allemaal misloopt (De Young 1996).
Mensen zijn in het begin niet competent om nieuw milieuvriendelijk gedrag te stellen, men heeft onvoldoende informatie over de procedure om het nieuwe gedrag uit te voeren (de Young, 1996).	Men geeft informatie hoe men promilieu gedrag zal kunnen stellen. Daarenboven biedt men tijd en ruimte om het nieuwe promilieu gedrag te exploreren en deze competentie te ontwikkelen (De Young 1996).
Het probleem van de gedeelde verantwoordelijkheid (Widegren, 1998).	Door te werken op kleinschalig lokaal niveau zal de factor gedeelde verantwoordelijkheid sterk afnemen (Weenig et al., 1994).
Men heeft weinig zicht op de inzet van anderen (de Vries, 1996).	Men werkt samen in het EcoTeam waarbij iedereen zich inzet en men ook zicht heeft op de mate waarin anderen zich inzetten, er vindt een terugkoppeling van de resultaten plaats (Weenig et al., 1994).
Het rational choice model heeft zijn beperkingen met betrekking tot pro-milieugedrag, mensen ageren immers in een ruimere sociale en culturele context (Barr & Gilg, 2005).	Door te werken binnen een specifieke sociale context wordt er ook rekening gehouden met de beïnvloedende factoren van de institutionele en culturele context waarbinnen mensen ageren (de Vries, 1996).
Ondanks de vele initiatieven ten behoeve van het milieu blijft het effect ervan vaak uit (Jones & Demeyere, 2008).	Mensen moeten na het ondergaan van een interventie, zelf als interventieagent optreden (De Young, 1996).

## Bijlage V: Online vragenlijst (ex-) deelnemers



EcoTeam

---

[Ga naar de vragenlijst!](#)

Nogmaals hartelijk **bedankt** voor uw deelname aan dit onderzoek!

Het doel van het onderzoek is het verbeteren van de werking van het EcoTeam.

Het invullen van de vragenlijst zal slechts **5-10 minuten** van uw tijd in beslag nemen.

U maakt bovendien kans om een wereldwinkelpakket ter waarde van 25 euro te winnen.

Indien u nog vragen heeft, aarzel dan niet om mij te contacteren.

Met vriendelijke groeten,



Els Beelen

ebeelen@vub.ac.be

016/48.08.85



Pagina 1/11

## Deel I: Participatie

### 1. Duid aan in welke van onderstaande redenen voor het deelnemen aan het EcoTeam Programma voor u van toepassing zijn.

- Het is een aangename vrijetijdsbesteding
- Omwille van idealen
- Omwille van mijn persoonlijke verwantschap met het onderwerp
- Om andere mensen te ontmoeten
- Om dingen te doen die belangrijk zijn op lange termijn
- Om dingen te doen die belangrijk zijn op lange termijn
- Om de druk op de aarde te verminderen
- Omdat het belangrijk is in mijn beroep
- Omwille van de diensten en de voordelen van het deelnemen
- Omwille van de activiteiten van het EcoTeam

Andere...

### 2. Hoe vaak nam u tot nu toe deel aan een EcoTeam vergadering?

- Nooit
- Een tot vijf keer
- Vijf tot tien keer
- Meer

### 3. Bent u lid van een andere milieurelevante vereniging?

- Nooit lid
- vroeger lid
- passief lid
- actief lid
- bestuurslid



Pagina 2/11

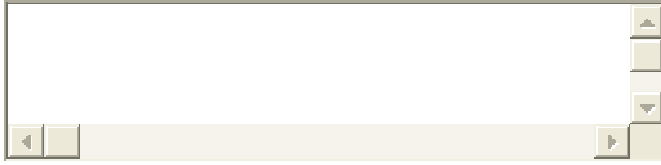
**Deel II: Motiverende factoren**

In het volgende onderdeel vragen we u om uw persoonlijke mening omtrent het EcoTeam Programma weer te geven.

**Duid aan in welke mate u het gevoel heeft dat...**

		<b>In heel sterke mate</b>	<b>In tamelijk sterke mate</b>	<b>Enigszins</b>	<b>Niet</b>	<b>Totaal niet</b>
4	u naar een concreet doel aan het werken bent/was.	0	0	0	0	0
5	u mee de werkdoelen kan/kon bepalen?	0	0	0	0	0
6	de opdracht van het EcoTeam niet te groot is/was om aan te pakken?	0	0	0	0	0
7	er in het EcoTeam steeds gewerkt wordt aan kleine overzichtelijke taken?	0	0	0	0	0
8	dat de opdracht(en) van het EcoTeam uitdagend zijn?	0	0	0	0	0
9	de andere leden van het EcoTeam zich ook inspinnen?	0	0	0	0	0
10	het werk van het EcoTeam door de samenleving gewaardeerd wordt?	0	0	0	0	0
11	het EcoTeam op instemming en goedkeuring kan rekenen van voor u belangrijke personen in uw sociaal milieu?	0	0	0	0	0
12	de doelstellingen van het EcoTeam overeenstemmen met uw persoonlijke doelstellingen?	0	0	0	0	0
13	u uw persoonlijke waarden kan omzetten in acties door uw deelname aan het EcoTeam?	0	0	0	0	0
14	u door uw deelname aan het EcoTeam bijzondere kennis en vaardigheden kan/kon opdoen	0	0	0	0	0
15	uw deelname aan het EcoTeam leidt tot een gevoel van persoonlijke tevredenheid?	0	0	0	0	0
16	u controle heeft over de factoren, die de mate van uw inzet voor het EcoTeam, bepalen?	0	0	0	0	0

**17. Aan welke factoren zou nog moeten voldaan worden opdat u zich nog meer zou kunnen inzetten?**







Pagina 3/11

**Deel III: Effectiviteit van de inzet**

In het volgende onderdeel peilen we naar hoe u de effectiviteit van uw inzet ervaart.

**Duid aan in welke mate...**

		<b>In heel sterke mate</b>	<b>In tamelijk sterke mate</b>	<b>Enigszins</b>	<b>Niet</b>	<b>Totaal niet</b>
18	u het gevoel heeft dat uw inspanningen resultaat opleveren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	u vertrouwen heeft in het vermogen van de mens om de toestand van het milieu te verbeteren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	u het gevoel dat de EcoTeam deelnemers een aanzienlijke bijdrage leveren aan het behoud van het milieu?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**21. Heeft u over het algemeen het gevoel dat uw inzet effect heeft?**

- ja  
 neen



Pagina 4/11

*(Branching: indien men op de vorige pagina aanduidt dat men het gevoel heeft dat de inzet geen effect heeft, komt men op deze pagina, anders komt men op de volgende pagina.)*

**Op welk vlak ervaart u dat uw inzet effect heeft?**

A large, empty rectangular text input field with a light beige background and a thin border. It includes standard navigation icons: a left arrow, a right arrow, and a vertical stack of three arrows (up, down, and a combined up/down arrow) on the right side.



Pagina 5/11

**Waarom heeft u het gevoel dat uw inzet geen effect heeft?**

A large, empty text input field with a light beige background and a thin border. It includes standard text input controls: a left arrow button on the bottom left, a right arrow button on the bottom right, and a vertical stack of three buttons on the right side (up arrow, a square button, and a down arrow).



Pagina 6/11

**Deel IV: Feedback****Duid aan in welke mate...**

		<b>In heel sterke mate</b>	<b>In tamelijk sterke mate</b>	<b>Enigszins</b>	<b>Niet</b>	<b>Totaal niet</b>
22	de leden van het EcoTeam individueel feedback krijgen over de directe gevolgen van de inspanningen?	0	0	0	0	0
23	de leden van het EcoTeam constructieve feedback krijgen over de resultaten die werden geboekt met het EcoTeam?	0	0	0	0	0
24	men als groep feedback krijgt over de geleverde prestaties?	0	0	0	0	0
25	de leden van het EcoTeam individuele feedback krijgen over de geleverde prestaties.	0	0	0	0	0

**Deel V: Waarden, attitudes en intenties****Duid aan in welke mate...**

		<b>In heel sterke mate</b>	<b>In tamelijk sterke mate</b>	<b>Enigszins</b>	<b>Niet</b>	<b>Totaal niet</b>
26	u het gevoel heeft dat het duidelijk is wat er van u / van het EcoTeam verwacht wordt.	0	0	0	0	0
27	het implementeren van een milieuvriendelijkere levensstijl op de werkvloer belangrijk is voor u?	0	0	0	0	0
28	u het gevoel heeft dat een duidelijke leidersfiguur in het EcoTeam de werking zou verbeteren?	0	0	0	0	0
29	u het aangewezen acht dat na de vier vergaderingen met de Coach, deze figuur wordt vervangen door iemand anders?	0	0	0	0	0
30	u zich persoonlijk verantwoordelijk voelt voor een goede werking van het EcoTeam?	0	0	0	0	0
31	er vooraf duidelijk gespecificeerd is welke inspanningen u moest leveren als lid van het EcoTeam?	0	0	0	0	0
32	er vooraf duidelijk gespecificeerd is op welke manier u inspanningen moest leveren als lid van het EcoTeam?	0	0	0	0	0



Pagina 8/11

**Deel VI: Uw deelname aan het EcoTeam**

**33. Neemt u nog deel aan het EcoTeam Programma?**

nee  ja



Pagina 9/11

*(Branching: Indien men op de vorige pagina aanduidt dat men geen lid meer is van het EcoTeam, komt men op deze pagina, anders op de volgende pagina.)*

**34. Duid aan welke van de volgende factoren het voor u onmogelijk maakten om nog deel te nemen:**

- U beschikte over te weinig tijd om nog te kunnen deelnemen.
- Door gezinsomstandigheden kon u niet meer deelnemen.
- U ziet het nut niet meer in van het EcoTeam.
- U heeft andere belangrijke interesses.
- Anderen uit uw directe omgeving zetten zich ook niet in.
- U heeft het gevoel dat uw inzet maar een druppel op een hete plaat is.

Andere...



Pagina 10/11

## Deel VII: Demografische gegevens

**Gelieve de volgende demografische gegevens aan te vullen. Vink het juiste antwoord aan of vul in:**

### 35. Duid aan wat het hoogst diploma is dat u ooit behaald heeft

- geen of lager onderwijs
- lager secundair onderwijs
- hoger secundair onderwijs (algemeen vormend)
- hoger secundair onderwijs (beroeps/technisch)
- hoger niet-universitair onderwijs of hoger onderwijs van het korte type
- universitair onderwijs of hoger onderwijs van het lange type (licenciaat, master of gelijkwaardig)
- postuniversitair onderwijs

### 36. Onder welk statuut bent u tewerk gesteld?

- arbeider
- bediende

### 37. U werkt:

- voltijds
- halftijds

### 38. Welke soort functie bekleedt u?

- uitvoerend / administratief
- professioneel / expert
- management / beheer





Pagina 11/11

**39. Hoe zou u uw functie benoemen?**

**40. Hoe lang bent u reeds werkzaam in de Vrije Universiteit Brussel?**

- minder dan 6 maanden
- 6 tot 12 maanden
- 1 tot 2 jaar
- 2 tot 5 jaar
- 5 tot 10 jaar
- meer dan 10 jaar

**41. U bent een:**

- man     vrouw

**42. U bent geboren in het jaar:**

Indien u kans wil maken op een wereldwinkelpakket, vul dan hier uw emailadres in:



Dank u!

---

Uw antwoorden werden opgeslagen in de databank.

Bedankt om deel te nemen.

Els

## Bijlage VI: Online vragenlijst potentiële deelnemers



EcoTeam

---

[Ga naar de vragenlijst!](#)

Nogmaals hartelijk **bedankt** voor uw deelname aan dit onderzoek!

Het doel van het onderzoek is het verbeteren van de werking van het EcoTeam.

Het invullen van de vragenlijst zal slechts **5-10 minuten** van uw tijd in beslag nemen.

U maakt bovendien kans op een wereldwinkelpakket ter waarde van 25 euro.

Indien u nog vragen heeft, aarzel dan niet om mij te contacteren.

Met vriendelijke groeten,



Els Beelen

els.beelen@vub.ac.be

016/48.08.85

**Deel I: Redenen voor niet-deelname**

**Duid aan in welke mate onderstaande redenen voor niet-deelname voor u van toepassing zijn.**

		In heel sterke mate	In tamelijk sterke mate	Enigszins	Niet	Totaal niet
1	U beschikte over onvoldoende informatie over de effectiviteit van het EcoTeam in het leveren van een bijdrage voor een beter milieu.	0	0	0	0	0
2	U beschikte over onvoldoende informatie over het belang van het EcoTeam.	0	0	0	0	0
3	U beschikte over onvoldoende informatie over de reden van bestaan van het EcoTeam.	0	0	0	0	0
4	U beschikte over onvoldoende informatie over de doelstellingen van het EcoTeam.	0	0	0	0	0
5	U beschikte over onvoldoende informatie over de werking van het EcoTeam.	0	0	0	0	0
6	U beschikte over onvoldoende informatie over wat er verwacht wordt van de leden van het EcoTeam.	0	0	0	0	0
7	U beschikte over te weinig tijd om te kunnen deelnemen.	0	0	0	0	0
8	Door gezinsomstandigheden kon u niet deelnemen.	0	0	0	0	0
9	U ziet het nut van het EcoTeam niet in.	0	0	0	0	0
10	U heeft andere belangrijke interesses	0	0	0	0	0
11	Anderen uit uw directe omgeving zetten zich ook niet in	0	0	0	0	0
12	U heeft het gevoel dat uw inzet toch maar een druppel op een hete plaat is	0	0	0	0	0

Andere...



Pagina 2/6

**Deel II: Beeld van het EcoTeam****Duid aan in welke mate u het gevoel heeft dat...**

		<b>In heel sterke mate</b>	<b>In tamelijk sterke mate</b>	<b>Enigszins</b>	<b>Niet</b>	<b>Totaal niet</b>
13	het werk van het EcoTeam gewaardeerd wordt door de samenleving.	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
14	het EcoTeam op instemming en goedkeuring kan rekenen van voor u belangrijke personen in uw sociaal milieu.	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
15	de taak van het EcoTeam teveel omvattend is.	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



Pagina 3/6

**Deel III: Motivatie voor promilieu gedrag****Duid aan in welke mate u akkoord bent met volgende stellingen:**

		<b>In heel sterke mate</b>	<b>In tamelijk sterke mate</b>	<b>Enigszins</b>	<b>Niet</b>	<b>Totaal niet</b>
16	'Ik heb vertrouwen in het vermogen van de mens om de toestand van het milieu te verbeteren'.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	De EcoTeam deelnemers kunnen een reële bijdrage leveren aan het behoud van het milieu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	De leden van het EcoTeam zouden op een of andere manier moeten worden vergoed voor hun deelname.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Pagina 4/6

**Deel IV: Stimulerende factoren**

19. Aan welke factoren zouden moeten worden voldaan opdat u lid zou worden van het EcoTeam?  
*Bijvoorbeeld: u zou de tijd die u besteedt aan de deelname van het EcoTeam mogen beschouwen als werktijd.*

A large, empty rectangular text input field with a thin border. On the right side, there are three small, vertically stacked icons: a triangle pointing up, a square, and a triangle pointing down. On the bottom left and bottom right corners, there are small navigation icons: a left-pointing arrow and a right-pointing arrow.



Pagina 5/6

## Deel V: Demografische gegevens

**Gelieve de volgende demografische gegevens aan te vullen. Vink het juiste antwoord aan of vul in:**

### 20. Duid aan wat het hoogst diploma is dat u ooit behaald heeft

- geen of lager onderwijs
- lager secundair onderwijs
- hoger secundair onderwijs (algemeen vormend)
- hoger secundair onderwijs (beroeps/technisch)
- hoger niet-universitair onderwijs of hoger onderwijs van het korte type
- universitair onderwijs of hoger onderwijs van het lange type (licenciaat, master of gelijkwaardig)
- postuniversitair onderwijs

### 21. Onder welk statuut bent u tewerk gesteld?

- arbeider
- bediende

### 22. U werkt:

- voltijds
- halftijds

### 23. Welke soort functie bekleedt u?

- uitvoerend / administratief
- professioneel / expert
- management / beheer





Pagina 6/6

**24. Hoe zou u uw functie benoemen?**

**25. Hoe lang bent u reeds werkzaam in de Vrije Universiteit Brussel?**

- minder dan 6 maanden
- 6 tot 12 maanden
- 1 tot 2 jaar
- 2 tot 5 jaar
- 5 tot 10 jaar
- meer dan 10 jaar

**26. U bent een:**

- man    vrouw

**27. U bent geboren in het jaar:**

Indien u kans wil maken op een wereldwinkelpakket, vul dan hier uw emailadres in:



Dank u!

---

Uw antwoorden werden opgeslagen in de databank.

Bedankt om deel te nemen.

Els

## Bijlage VII: Output online vragenlijst (ex-) deelnemers

Zie ingesloten CD-rom.

## Bijlage VIII: Output online vragenlijst potentiële deelnemers

Zie ingesloten CD-rom.

## Bijlage IX: Samenstelling focusgroepinterview

Aantal deelnemers: 7 (+ 1 observant van het departement LNE).

Aantal vrouwen : 2 ( + 1 observant van departement LNE).

Aantal mannen: 5 ( de vijfde sloot pas in de tweede helft aan).

Functies deelnemers focusgroep:

- milieucoördinator
- hoofd bibliotheek
- personeelsdirecteur
- publicatieverantwoordelijke
- professor
- assistent
- educatief medewerker
- (observant: ecocampuscoördinatrice)

Aantal deelnemers EcoTeam: 5 ( waarvan 1 van Jette)

Aantal ex-deelnemers EcoTeam: 1

Aantal potentiële leden: 1

## Bijlage X: Lijst van motiverende factoren

1. Er wordt naar een concreet doel gewerkt in het EcoTeam.
2. U kan mee de werkdoelen bepalen van het EcoTeam.
3. De opdracht van het EcoTeam is niet te groot om aan te pakken.
4. Er wordt gewerkt aan kleine en overzichtelijk taken.
5. De opdracht van het EcoTeam is uitdagend.
6. De andere leden van het EcoTeam spannen zich ook in.
7. Het werk van het EcoTeam wordt gewaardeerd door de samenleving.
8. Het EcoTeam kan op instemming en goedkeuring rekenen van voor u belangrijke personen in uw sociaal milieu.
9. U kan uw persoonlijke waarden omzetten in acties door uw deelname aan het EcoTeam.
10. U kan door uw deelname aan het EcoTeam bijzondere kennis en vaardigheden opdoen.
11. De deelname leidt tot een gevoel van persoonlijke tevredenheid.

## Bijlage XI: Uitgeschreven focusgroepinterview.

Zie ingesloten CD-rom.