

Motivaties voor vrijwilligerswerk

Wat maakt het verschil?



Motivaties voor vrijwilligerswerk

Wat maakt het verschil?

Afstudeerscriptie Vraagstukken van Beleid en Organisatie
Universiteit Utrecht



Universiteit Utrecht

Auteur

Irene van der Vaart – 3455505

Papaverstraat 34

3551 EW Utrecht

Email: ivdvaart@hotmail.com

Opdrachtgever

MOVISIE, afdeling Versterking Vrijwillige Inzet

Begeleider: dhr. R. Hetem

Catharijnesingel 47

Postbus 19129

3501 DC Utrecht

Telefoon 030 789 2000

<http://www.movisie.nl>

Opleiding

Vraagstukken van Beleid en Organisatie

Begeleider: dr. R.L. Zijdeman

Faculteit Sociale Wetenschappen

Heidelberglaan 2

Postbus 80140

3508 TC Utrecht

Telefoon 030 253 8815

Utrecht, juli 2010

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Achtergrond opdrachtgever	6
Samenvatting	7
1. Inleiding	8
2. Theorie	11
2.1.1 Motivaties voor vrijwilligerswerk	11
2.1.2 Uitbreiding motivaties	12
2.2 Hypothesen	13
3. Data en methode	18
3.1 Dataverzameling	18
3.1.1 Selectie sectoren en organisaties	18
3.1.2 Verspreiding enquêtes	19
3.1.3 Steekproef	20
3.1.4 Selectiviteit	21
3.2 Variabelen	22
3.2.1 Afhankelijke variabelen	22
3.2.2 Onafhankelijke variabelen en controlevariabelen	25
3.3 Methoden	28
4. Resultaten	28
4.1 Regressie	28
4.1.1 Verklaarde varianties modellen	28
4.1.2 Sector op motivatie	28
4.1.3 Controlevariabelen	29
4.1.4 Hypothesen	30
5. Conclusie en beleidsimplicaties	41
6. Discussie	44
Literatuur	47
Appendix	50
A. Beschrijving deelnemende organisaties	50
B. Informatie voor organisaties	57
C. Uitnodigingsmail voor de vrijwilligers	59
D. Verspreiding en respons enquête	60
E. Vragenlijst	61

Voorwoord

Van kinds af aan ben ik actief in verschillende verenigingen. Eerst alleen als lid, later ook in commissies en besturen. Wat me opviel, en wat ik ook van mensen uit andere verenigingen hoorde, was dat het niet gemakkelijk was om voldoende mensen bereid te vinden naast hun lidmaatschap ook iets terug te doen voor de vereniging. En dat terwijl ik het 'werk achter de schermen' persoonlijk als erg leuk en nuttig ervoer. Iedereen zegt het tegenwoordig druk te hebben, maar toch zijn er mensen die op hun vrije avond graag tijd maken om zich vrijwillig in te zetten voor een vereniging of organisatie. Wat zijn dit voor mensen en wat zijn hun drijfveren?

Dat het mij al langere tijd intrigeerde dat het op veel plaatsen lastig bleek mensen te vinden om zich in hun vrije tijd belangeloos in te zetten voor hun vereniging maakt dat ik op de afdeling Versterking Vrijwillige Inzet (VVI) bij MOVISIE goed terecht kwam. Mijn afstuderen zag ik als een mooie gelegenheid om me te verdiepen in een maatschappelijk relevant thema waar ik ook persoonlijk affiniteit mee heb. De opdracht van MOVISIE om onderzoek te doen naar motivaties van vrijwilligers in verschillende sectoren nam ik dan ook graag aan. Een maatschappelijk betrokken organisatie die werkt aan concrete resultaten en kennis terugkoppelt naar het veld leek me een leuke stageplaats. Na jaren theoretische kennis tot me te hebben genomen had ik zin om in de praktijk te gaan werken aan iets met maatschappelijke betekenis.

Ik kan terugkijken op een soms lastige, maar vooral leuke en leerzame periode. In relatief korte tijd heb ik me verdiept in een interessant thema en ben ik deel gaan uitmaken van het team VVI. Ik wil het volledige team dan ook bedanken voor de waardevolle informatie en goede hulp die ik steeds heb gehad. Het is heel fijn om te werken in een team waarin mensen voor elkaar klaar staan en met elkaar meedenken en waarin altijd tijd is voor een gezamenlijke lunchpauze.

In het bijzonder wil ik Ronald Hetem en Else Boss bedanken voor de begeleiding tijdens mijn stage en het mij wegwijzen in de organisatie. Zij stonden naast de voortgangsgesprekken ook altijd voor me klaar als ik tussendoor vragen had en hebben me in contact gebracht nuttige contactpersonen op het gebied van vrijwilligerswerk.

Ook Richard Zijdeman, die mij vanuit de Universiteit Utrecht begeleidde bij het schrijven van mijn scriptie, wil ik bedanken. Samen hebben we een goede weg gevonden om de opdracht van MOVISIE om te zetten in een scriptie.

Tot slot een woord van dank aan alle organisaties en vrijwilligers die hebben deelgenomen aan dit onderzoek. Zonder hen was mijn dataverzameling niet gelukt.

Met het schrijven van dit verslag rond ik mijn opleiding Sociologie af en kan een nieuwe levensfase beginnen. Het zoeken naar een baan kan gaan beginnen, maar niet voordat ik een half jaar door Australië gereisd heb met mijn vriend Kees. Ook hij stond altijd voor me klaar en als ik even vast zat wist hij me er steeds op te wijzen hoe ik er eerder ook altijd in geslaagd ben weer verder te komen en te slagen in waaraan ik begon.

Achtergrond opdrachtgever

Dit onderzoek is uitgevoerd in het kader van mijn afstudeeropdracht bij MOVISIE op de afdeling Versterking Vrijwillige Inzet te Utrecht. Het afstudeeronderzoek maakt deel uit van de afrondende fase van de opleiding Vraagstukken van Beleid en Organisatie aan de Universiteit Utrecht.

MOVISIE kwam voort uit de wens van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) om versnippering tegen te gaan onder de vele aanspreekpunten op de werkterreinen van dit ministerie. Om meer samenhang op maatschappelijke zorg te creëren, kwamen er drie nieuwe kenniscentra op de werkterreinen jeugd, langdurende zorg en maatschappelijke inzet. MOVISIE nam maatschappelijke inzet voor haar rekening.

MOVISIE is een kennis- en adviesinstituut voor maatschappelijke ontwikkeling. Er wordt gewerkt voor en met overheden, burgerinitiatieven, vrijwilligers- en professionele organisaties met als doel de participatie en de zelfredzaamheid van burgers te bevorderen. MOVISIE verzamelt, valideert, verrijkt en verspreidt kennis over welzijn, zorg en sociale veiligheid en adviseert over de toepassing van die kennis.

MOVISIE is maatschappelijk betrokken, werkt aan concrete resultaten en neemt de lokale context als uitgangspunt. Naast kennisoverdracht is kennisontwikkeling belangrijk. Kennis ontwikkelen wordt bijvoorbeeld gedaan door professionals met elkaar in contact te brengen en ze actief kennis en ervaringen te laten delen. Daarmee stroomt bestaande kennis beter door en ontstaan nieuwe ideeën en oplossingen. In tal van projecten wordt samengewerkt met de doelgroepen. Concrete producten zijn adviezen, trainingen en cursussen, publicaties en methodieken.



Kennis en advies voor
maatschappelijke ontwikkeling

Samenvatting

Voor beleid van vrijwilligersorganisaties gericht op het werven en behouden van vrijwilligers is het belangrijk om kennis te hebben van motivaties van vrijwilligers. Motivaties kunnen per persoon verschillen en profielen van mensen die waarschijnlijk vrijwilligerswerk doen kunnen nogal verschillen afhankelijk van het type vrijwilligerswerk dat wordt onderzocht (Dolnicar & Randle, 2007). Dit onderzoek maakt voor het eerst een vergelijking in motivaties van vrijwilligers tussen sectoren.

De vragen die in deze studie centraal stonden zijn:

1. In hoeverre is er een verband tussen typen motivaties van vrijwilligers en sectoren waarin vrijwilligerswerk wordt gedaan?
2. In welke mate is dit verband te verklaren aan de hand van persoonskenmerken van vrijwilligers?

Om deze vragen te beantwoorden is een digitale enquête verspreid onder vrijwilligers in de sectoren zorg/hulpverlening en natuur/milieu. Verschillende organisaties hebben hun medewerking hieraan verleend en ruim 700 vrijwilligers hebben de enquête ingevuld.

Een verband tussen typen motivaties van vrijwilligers en sectoren waarin ze werkzaam zijn is gevonden bij normatieve en pleziermotieven. Het normatieve motief werd significant belangrijker gevonden in de zorg/hulpverlening dan in de sector natuur/milieu. Het pleziermotief werd juist belangrijker gevonden in de sector natuur/milieu dan in de sector zorg/hulpverlening. Deze effecten werden niet weg verklaard door persoonskenmerken.

Tussen persoonskenmerken vonden we meer verschillen dan tussen sectoren. Religie had een significant effect bij de motieven plezier en kwaliteit. Deze motieven spelen sterker onder mensen met dan zonder religie. Opleiding had een significant effect in het verklaren van het normatieve en beschermingsmotief: het normatieve motief speelt meer voor hoger opgeleiden, bescherming meer voor lager opgeleiden. Leeftijd had een effect bij de motieven carrière, leren, bescherming, kwaliteit. Deze motieven zijn belangrijker naarmate men jonger is. Geslacht had een effect bij de motieven carrière, sociaal en plezier. Deze motieven waren belangrijker voor mannen dan voor vrouwen.

Omdat motieven wel verschillen in persoonskenmerken, maar nauwelijks tussen sectoren, kunnen organisaties zich het beste richten op specifieke doelgroepen. Weet wie je bent als organisatie, weet wie je zoekt en speel in op motieven die voor die doelgroep belangrijk zijn.

1. Introductie

Vrijwilligerswerk is een onderwerp dat niet alleen onderzoekers, maar ook overheden en burgers bezighoudt. Het wordt gezien als uiting van menselijke hulpvaardigheid, als indicator voor maatschappelijke betrokkenheid van burgers (Putnam, 2000) en als belangrijk voor een harmonieuze samenleving (Clary & Snyder, 1999). Dit past bij wat het overgrote deel van de Nederlandse burgers wenst: een meer solidaire samenleving (Bussemaker, 2007) met meer sociale verbondenheid en gemeenschapszin (Dekker & Hart, 2009). Verder kan vrijwilligerswerk een rol spelen in de activering en participatie van burgers die nu nog niet volwaardig mee (kunnen) doen (Bussemaker, 2007). Het biedt kansen voor maatschappelijke betrokkenheid, het ontwikkelen van sociale netwerken, vaardigheden en zelfvertrouwen (e.g. Dekker, Hart & Faulk, 2007; Meijs, 1997; Putnam, 2000; Steenbergen, 2009). De wenselijkheid van het doen van vrijwilligerswerk zal ook weinig ontkend worden. Ongeveer 75% van de Nederlanders ervaart vanuit de sociale omgeving zelfs dat het doen van vrijwilligerswerk vanzelfsprekend is (Bekkers, 2005).

De definitie van vrijwilligerswerk die hier gehanteerd wordt is onbetaald, onverplicht werk dat men in georganiseerd verband verricht voor anderen die men vaak vooraf niet kent (WVC, 1991). De afgelopen jaren zijn alternatieve definities de revue gepasseerd, maar dat heeft niet geresulteerd in een nieuwe algemeen aanvaarde omschrijving (Dekker, Hart de & Faulk, 2007). Afgaand op de eerste definitie lijkt vrijwilligerswerk op het eerste gezicht vooral kosten met zich mee te brengen. We kunnen ons hierdoor afvragen waarom mensen überhaupt vrijwilligerswerk doen (MacNeela, 2008).

De vraag waarom mensen vrijwilligerswerk doen is maatschappelijk relevant. Voor veel organisaties zijn vrijwilligers erg belangrijk (Boezeman, 2008). Vrijwilligers vormen een groep met hoge motivatie en arbeidsvreugde en dat komt ten goede aan de kwaliteit van de output (Meijs, 1997; Bekkers, 2002). Veel organisaties kunnen niet meer zonder vrijwilligers en het is dus een belangrijke taak ervoor te zorgen dat het aantal vrijwilligers op peil blijft (Harrison, 1995).

Een vrijwilligersbestand kan op peil worden gehouden door nieuwe mensen te werven, maar het is ook belangrijk om huidige vrijwilligers te behouden. Constant werven zou te veel tijd en kosten met zich mee brengen en het behouden van vrijwilligers is belangrijk om de effectiviteit van organisaties te waarborgen (Becker, 2009). Er moet dus veel energie gestoken worden in het levend houden van de motivatie van de vrijwilligers (Dekker, Hart & Faulk, 2007).

Er zijn echter ontwikkelingen gaande die het evenwicht tussen vraag en aanbod in gevaar brengen. Te denken valt aan vergrijzing, de beperkte aanvulling door jongeren en de veranderde leefstijl van burgers die vraagt om een eigentijdse manier van het organiseren en aanbieden van vrijwilligerswerk (Bussemaker, 2007). Mensen worden tegenwoordig ook sterk geleid door persoonlijke interesses, hebben veel keuzemogelijkheden qua vrijetijdsbesteding waardoor sprake is van concurrentie met andere activiteiten en om te kunnen leven zijn mensen niet afhankelijk van vrijwilligerswerk (Bekkers, 2002). Dit maakt het voor organisaties soms lastig om vrijwilligers te binden en dus valt niet aan werving te ontkomen.

Voor het doen van vrijwilligerswerk zijn allerlei verschillende motivaties mogelijk. Een motief is wat mensen in beweging brengt om actie te ondernemen (Bekkers, 2002). Mensen kunnen persoonlijke voordelen ervaren, bijvoorbeeld dat het mooi staat op hun CV, maar het kan ook dat ze

meer worden gedreven doordat ze wenselijkheid ervaren vanuit hun sociale omgeving. Onderzoek heeft uitgewezen dat het voor het verklaren van participatie van belang is om niet alle vrijwilligerswerk over één kam te scheren (Lindeman, 1996) en dat motieven niet voor elk vrijwilligerswerk hetzelfde zijn (Clary et al., 1998). Vrijwilligers worden ingezet in organisaties in verschillende sectoren en met verschillende doeleinden. Er moet dan ook niet vanuit worden gegaan dat alle organisaties hetzelfde zijn waardoor het geen zin heeft te proberen een alomvattende theorie te formuleren over vrijwilligersmotivatie (Handy, 1988).

Dit pleit voor meer specifieke kennis die van toepassing is op de eigen situatie van organisaties. Door een vergelijking te maken tussen motivaties in verschillende sectoren kunnen we ontdekken of motieven van vrijwilligers verschillen tussen sectoren. Als we meer weten over mogelijke verschillen kunnen sectoren zich beter onderscheiden en profileren op die punten die voor hen kenmerkend zijn. Door concurrentie van allerlei andere activiteiten is herkenbaarheid zeer van belang (Dekker, Hart & Faulk, 2007). Dit onderzoek kan helpen om beleid gericht op het werven en behouden van vrijwilligers te verbeteren door het meer van toepassing te maken op de eigen situatie.

Behalve verschillen tussen sectoren zijn er waarschijnlijk ook verschillen in motivaties binnen sectoren. Motieven voor het doen van vrijwilligerswerk zullen niet voor iedereen hetzelfde zijn en kunnen samenhangen met demografische en persoonlijke kenmerken (Marx, 1999; Becker, 2009; Bekkers, 2005). Motieven kunnen per persoon verschillen en iedere persoon kan meerdere motivaties hebben (Meijs, 1997). Vrijwilligersgerichtheid, met andere woorden het inspelen op wat de vrijwilligers wensen en belangrijk vinden, vergemakkelijkt zowel de werving als het behoud van vrijwilligers (Terpstra, Smal, Stubbe & Berkelaar, 2007). Door de diversiteit in vrijwilligers en motivaties is het alleen niet gemakkelijk om de juiste manieren van vinden en boeien te vinden en in te spelen op verschillende wensen en behoeften (Dekker, Hart & Faulk, 2007). Immers, zowel organisaties als mensen zijn er in soorten en maten, waardoor wellicht overal andere motieven en combinaties van motieven bestaan. Naast kennis over verschillen in motieven tussen sectoren kan kennis over verschillen in motieven gerelateerd aan persoonskenmerken dus ook relevant zijn voor organisaties die met vrijwilligers werken. Als vrijwilligers voordelen ervaren die overeenkomen met motivaties die voor hen belangrijk zijn, zijn ze meer tevreden, waardoor ze het werk langer blijven doen dan wanneer mogelijke voordelen niet aansluiten bij hun motivaties (Puffer & Meindl, 1992; Clary et al., 1998). Financiële beloningen zijn niet van toepassing, dus om vrijwilligers te behouden is het extra belangrijk dat ze voldoening vinden in de werkzaamheden, passend bij hun belangrijkste motieven (Becker, 2009).

Om inzicht te krijgen in verschillen in motivaties tussen vrijwilligers onderzoeken we naast sectoren dus persoonskenmerken. Demografische kenmerken, motivaties en het soort organisatie bepalen mede of vrijwilligerswerk een blijvende aantrekkingskracht heeft op mensen (Bekkers, 2005). Het onderzoek van Penninx (2010) laat zien dat we oog moeten hebben voor motieven van verschillende groepen. Organisaties die met vrijwilligers werken doen er verstandig aan om zich ervan bewust te zijn dat er speciale categorieën vrijwilligers zijn die op een andere, soms bijzondere manier geworven kunnen worden (Meijs, 1997). Ook Marx (1999) geeft weer dat uit de literatuur blijkt dat motieven vaak correleren met demografische kenmerken.

Omdat er qua motieven zowel verschillen tussen als binnen sectoren kunnen zijn is het interessant om een koppeling te maken tussen motieven van vrijwilligers met verschillende persoonskenmerken en in verschillende sectoren waarin vrijwilligerswerk wordt gedaan en om te kijken of een samenhang tussen sectoren en soorten motieven te verklaren is aan de hand van persoonskenmerken. Kennis over motivaties van vrijwilligers kan ook ten goede komen aan de individuele vrijwilligers. Met behulp van deze kennis kunnen organisaties beter tegemoet komen aan de wensen en behoeften van de vrijwilligers en hen beter kansen en waardering geven (e.g. Clary et al., 1998; Oudenampsen & Van Vliet, 2007).

In dit onderzoek staan de volgende vragen centraal:

1. In hoeverre is er een verband tussen typen motivaties van vrijwilligers en sectoren waarin vrijwilligerswerk wordt gedaan?
2. In welke mate is dit verband te verklaren aan de hand van persoonskenmerken van vrijwilligers?

Uit haalbaarheidsoverwegingen beperken we ons in dit onderzoek tot twee sectoren waarin vrijwilligerswerk wordt gedaan en zoeken hierbinnen organisaties met verschillende kenmerken. De sectoren die worden vergeleken zijn zorg/hulpverlening en natuur/milieu. Deze categorieën en naamgeving zijn afkomstig van de indeling die MOVISIE, het kennis- en adviesinstituut op het gebied van maatschappelijke ontwikkeling voor het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, hanteert in haar monitorinstrument voor vrijwilligerswerk. Verdere informatie over de totstandkoming van deze keuze en het selectieproces wordt gegeven in hoofdstuk 3 (Data en methode).

Wetenschappelijk is dit onderzoek relevant, omdat het bestaande kennis op het gebied van vrijwilligers en vrijwilligerswerk kan aanvullen. Bestaande kennis over motivaties kan opnieuw worden getoetst en worden gespecificeerd. Er is al het een en ander bekend over motivaties van vrijwilligers, maar tot nu toe is er weinig onderscheid gemaakt tussen vrijwilligers en soorten vrijwilligers (Dolnicar & Randle, 2007). Eerder onderzoek richtte zich vaak op één organisatie of op enkele organisaties binnen dezelfde sector. Voor zover bekend is er echter nog geen vergelijking gemaakt in motivaties tussen sectoren. Het is wel nuttig om specifiek te zijn dan 'het vrijwilligerswerk' en 'de vrijwilliger', omdat motivaties per persoon kunnen verschillen en profielen van mensen die waarschijnlijk vrijwilligerswerk doen kunnen nogal verschillen afhankelijk van het type vrijwilligerswerk dat wordt onderzocht (Dolnicar & Randle, 2007). Ook kunnen verschillende mensen dezelfde activiteiten doen voor verschillende redenen. Hetzelfde werk dient voor hen dan een verschillend doel en heeft een verschillende functie (Silverberg, 2004). Het belang van drijfveren en behoeften en het algemene idee van motivatie wordt door sociologen echter vaak genegeerd (Becker, 2009). Met nieuwe kennis er kan worden gedifferentieerd in motivaties tussen verschillende groepen mensen en in verschillende sectoren. Deze studie kan voor MOVISIE het begin zijn van een grote dataset waar uiteindelijk informatie over alle sectoren in zit.

2. Theorie

2.1.1 *Motivaties voor vrijwilligerswerk*

In de sociologie wordt er vaak vanuit gegaan dat mensen rationeel handelen (Coleman, 1990). Mensen vertonen gedrag en ondernemen acties die hen een bepaald nut opleveren en zo bijdragen aan een uitkomst die ze wensen. Gedrag heeft met andere woorden een functie in het bereiken van bepaalde doelen. Hoe nuttig een gedraging zal zijn en hoeveel voordeel het zal opleveren is per persoon verschillend en hangt samen met de doelen die ieder mens heeft, maar wel zal ieder persoon maximaal nut nastreven. Het nastreven van nut zien we ook terug in het doen van vrijwilligerswerk. Hiervoor zijn allerlei motivaties mogelijk. Motivaties kunnen zowel intrinsiek als extrinsiek zijn (Becker, 2009). Intrinsieke motivatie komt vanuit iemand zelf, bijvoorbeeld om vaardigheden te verwerven die nuttig kunnen zijn in je carrière of om los te komen van dagelijkse zorgen. Extrinsieke motivatie komt van buitenaf. Hierbij denken we aan druk uit de sociale omgeving. Als iemand sterk de norm ervaart dat zijn omgeving het wenselijk vindt om vrijwilligerswerk te doen kan dit werken als extrinsieke drijfveer.

Motivaties worden in dit onderzoek benaderd volgens de functionele benadering van Clary et al. (1998). Centraal in de benadering staan redenen, plannen en doelen die gedachten, gevoelens en gedrag van individuen genereren. Net als de rationele keuze theorie (Coleman, 1990) gaat de functionele benadering er vanuit dat gedrag een functie moet hebben en moet bijdragen aan een doel. Functies die het vrijwilligerswerk heeft voor de vrijwilliger zijn bepalend voor de motivatie van de vrijwilliger.

De motieven die Clary et al. (1998) onderscheiden zijn carrière, normatief, sociaal, leren, kwaliteit en bescherming. Hierin zitten zowel intrinsieke als extrinsieke motivaties (Greenslade & White, 2005). Deze indeling van functionele motivaties is uitgebreid getest in verschillende landen en contexten. Het is inmiddels een veelgebruikte indeling (Dolnicar & Randle, 2007). Elke motivatie is een schaal bestaand uit meerdere items (Clary et al., 1998). Andere studies die motivaties onderscheiden zijn minder expliciet. Marx (1999) bijvoorbeeld noemt o.a. 'zich nodig voelen', 'nieuwe perspectieven' en 'erkenning van anderen' als motieven en dit zijn bij Clary et al. (1998) losse items die onder een motief vallen. Motivaties die in andere studies naar voren komen kunnen eigenlijk altijd worden ondergebracht bij één van de motieven van Clary et al. De motieven van de functionele benadering worden hieronder toegelicht.

Mensen met *carrièregerichte motieven* zien in vrijwilligerswerk een kans om ervaringen, vaardigheden en contacten op te doen die nuttig kunnen zijn voor hun (toekomstige) carrière op de arbeidsmarkt. Door middel van werkzaamheden in het vrijwilligerswerk kunnen ervaringen worden opgedaan en contacten worden gelegd die nuttig kunnen zijn als voorbereiding op een positie op de arbeidsmarkt of om carrièrerelevante vaardigheden te behouden (Clary et al., 1998).

Als normen en waarden een reden zijn voor het doen van vrijwilligerswerk spreken we van *normatieve motieven*. Door vrijwilligerswerk kunnen mensen voor hen belangrijke normen en waarden uitdragen (Clary & Snyder, 1999). Vanuit bepaalde normen en waarden kunnen mensen ervoor kiezen om door middel van vrijwilligerswerk bij te dragen aan de maatschappij.

Sociale motieven houden in dat iemand bestaande sociale contacten wil verdiepen of versterken en meedoet in activiteiten die gewaardeerd worden door andere mensen die voor die persoon belangrijk zijn (Clary et al., 1998). Dit motief moet niet verward worden met sociaal in de zin van 'gezellig sociale contacten opdoen en vrienden maken'. Mensen met sociale motieven doen vrijwilligerswerk mede omdat hun omgeving het ook doet of omdat hun omgeving het wenselijk vindt. Het gaat dus vooral om omgevingsinvloeden, met andere woorden om extrinsieke motivatie, terwijl bij normen en waarden juist sprake is van een intrinsieke motivatie. De betekenis van het sociale motief als extrinsieke motivatie moet in het achterhoofd gehouden worden bij het interpreteren van de resultaten.

Leermotieven houden in dat mensen vrijwilligerswerk zien als kans om nieuwe ervaringen op te doen en bestaande kennis en vaardigheden te oefenen en vergroten die anders misschien niet of minder beoefend worden (Becker, 2009). Vrijwilligerswerk kan voor vrijwilligers zo een middel zijn om dingen te leren en om zichzelf te ontwikkelen.

Beschermingsmotieven zijn gerelateerd aan iemands persoonlijk functioneren. Mensen met deze motieven zien vrijwilligerswerk als een manier om negatieve omstandigheden, ervaringen of gevoelens te ontlopen of verminderen en even los te komen van het dagelijkse leven (Becker, 2009). Dit kan bijdragen aan een soort zelfbescherming. Door het doen van vrijwilligerswerk kan iemand bijvoorbeeld schuldgevoelens verminderen dat hij of zij het beter heeft dan anderen, maar ook kan het vrijwilligerswerk helpen om te gaan met persoonlijke problemen.

Een meer positief motief gerelateerd aan persoonlijk functioneren is het *kwaliteitsmotief*. Als een vrijwilliger verwacht dat vrijwilligerswerk kansen biedt voor persoonlijke groei en verhoogde levenskwaliteit spreken we van kwaliteitsmotieven (Clary & Snyder, 1999). Het helpen van anderen kan bijdragen aan positieve gevoelens over de eigen persoon en door middel van vrijwilligerswerk kan gewerkt worden aan zelfvertrouwen.

In het volgende hoofdstuk zullen verwachtingen worden uitgesproken over welke motieven we verwachten in verschillende sectoren en bij verschillende persoonskenmerken. Maar eerst komt nog een opmerking bij de indeling van Clary et al. (1998).

2.1.2 Uitbreiding motivaties

Hoewel de indeling van Clary et al. goed blijkt te werken als complete lijst waar allerlei motieven in kunnen worden geplaatst, is er toch een motief dat niet wordt genoemd maar wel in veel onderzoeken naar voren is gekomen als belangrijke reden voor vrijwilligers om actief te zijn. Dit is het pleziermotief (Dekker & Hart, 2009; Pennix, 2010; Hoogenboom, Knijn & Saber, 2010). Uit een Europees onderzoek naar motieven om vrijwilligerswerk te verrichten blijkt dat driekwart van de Nederlandse ondervraagden het simpelweg leuk vindt om vrijwilliger te zijn (Gaskin, 1995). Het idee dat mensen vrijwilligerswerk doen met puur altruïstische motieven is al een tijd sterk bekritiseerd en omstreden (Green & Chalip, 2004). Motivatie wordt gestimuleerd als mensen verwachten dat een activiteit iets oplevert (Wearing, 2004). Mensen doen dingen ook niet alleen vanwege een persoonlijk belang of een overtuiging, maar de kans op deelname aan iets is ook groter als men verwacht iets een prettige ervaring te vinden (Paine, Locke & Jochem, 2006).

Plezier is door Tak en Karr (2007) dan ook toegevoegd aan de lijst van motieven van Clary et al. (1998). Bij het inventariseren van motieven met behulp van interviews kwam dit bij hen namelijk ook veel naar voren als motief dat niet goed binnen de andere zes geplaatst kon worden. Op het eerste gezicht lijken pleziermotieven te passen bij het kwaliteitsmotief, omdat plezier ook kan bijdragen aan levenskwaliteit. Er is echter een belangrijk verschil tussen de motieven plezier en kwaliteit. Het kwaliteitsmotief gaat meer over het bijdragen aan positieve gevoelens over de eigen persoon en over iemands zelfbeeld en er is een relatie met persoonlijke groei. Bij het pleziermotief daarentegen gaat het veel meer om het hier en nu en om het direct hebben van een leuke tijd. Het pleziermotief is dus meer een korte termijn motief terwijl het kwaliteitsmotief gericht is op langere termijn. Omdat plezier vaak als belangrijke reden is gevonden en niet goed past binnen de zes motieven van Clary et al. (1998) zal ook dit onderzoek het pleziermotief meenemen.

2.2 Hypothesen

Zoals aangekondigd zullen in dit hoofdstuk verwachtingen worden uitgesproken over welke motieven we verwachten bij verschillende persoonskenmerken. Achtereenvolgens zullen religie, opleiding, geslacht en leeftijd worden behandeld. Maar eerst zullen we ingaan op te verwachten verschillen tussen sectoren.

Over verschillen tussen sectoren is nog geen onderzoek bekend. We hebben zodoende geen literatuur of empirische resultaten op basis waarvan we hypothesen kunnen afleiden. We zullen ons dan ook beperken tot het uitspreken van verwachtingen over welke motieven in welke sector waarschijnlijk het meest belangrijk zijn op basis van common sense.

In de zorgsector wordt naast het werken met vrijwilligers ook veel gewerkt met professionele, betaalde krachten (Gast, Hetem & Wilbrink, 2009). Dit zou de verwachting kunnen geven dat vrijwilligers in de zorg vooral gedreven worden door carrière- en leermotieven. Echter, de zorgsector staat ook bekend als zijnde vooral een vrouwensector waarin weinig jongeren werkzaam zijn. Bij deze groep lijken carrière- en leermotieven minder plausibel en lijkt het waarschijnlijker dat deze mensen vrijwilligerswerk doen omdat ze persoonlijk begaan zijn met de doelgroep van veelal oudere en minder valide mensen. Normatieve motieven lijken op basis hiervan meer waarschijnlijk. Mensen willen bijdragen aan iets dat aansluit bij voor hen belangrijke normen en waarden. Het is ook mogelijk dat mensen door familieomstandigheden in het circuit terechtkomen. Op die manier zouden sociale motieven, dus sociale druk en wenselijkheid, een rol kunnen spelen.

De natuursector is echt een vrijwilligerssector (Gast, Hetem & Wilbrink, 2009). Er werken meer mannen dan vrouwen en vergeleken met de zorg zijn ook jongeren meer vertegenwoordigd. Werken in de natuur kan een goede afleiding zijn van dagelijkse beslommeringen. Op basis hiervan zouden we beschermingsmotieven kunnen verwachten. Vrijwilligerswerk doen in de natuur zal door velen ook vooral gezien worden als een leuke activiteit waarbij samen lekker gewerkt wordt in een ontspannen omgeving. Het pleziermotief lijkt op basis hiervan de belangrijkste drijfveer.

Religie

Keer op keer wijst onderzoek uit dat religie sterk samenhangt met participatie in vrijwilligerswerk. Enerzijds kan dit komen door een moreel mechanisme. Binnen religieuze gemeenschappen worden boodschappen uitgedragen die zorgen voor internalisering van altruïstische normen die mensen aansporen tot het doen van sociale activiteiten (Dekker & Hart, 2009; Ruijter, 2008).

Een andere verklaring voor de samenhang tussen religie en vrijwilligersparticipatie is een netwerkverklaring. Sociale netwerken hebben een mobilisatiefunctie. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat de invloed van familie, vrienden en werk belangrijk is bij het betrokken raken in vrijwilligerswerk (Dekker, Hart & Faulk, 2007; Wall, 2005). De meest genoemde reden voor het wel of niet actief zijn in vrijwilligerswerk is zelfs het wel of niet gevraagd zijn (Dekker, Hart & Faulk, 2007). Vrijwillige deelname wordt dan ook gestimuleerd door een groot sociaal netwerk (Dekker & Hart, 2009) en belangrijke participatievormen komen via sociale netwerken tot stand. Het deel zijn van een sociaal netwerk met veel face-to-face contacten, waarin belang wordt gehecht aan prosociale waarden, leidt er zodoende toe dat mensen eerder gemobiliseerd worden voor vrijwilligerswerk (Dekker & Hart, 2009).

Er is echter wel een verschil in het hebben van een religieuze overtuiging en het bijwonen van religieuze diensten. Dit gaat niet altijd hand in hand (Ruijter, 2008). Mensen die vaker diensten bijwonen zijn hierdoor beter geïntegreerd in de gemeenschap, waardoor de kans groter is gemobiliseerd te worden (Dekker & Hart, 2009). Ook zullen in een sociale omgeving waar men deel van uitmaakt bepaalde normen gelden, maar deze zullen meer invloed op iemands gedrag hebben naarmate hij of zij beter is geïntegreerd (Ultee, Arts & Flap, 2003). Zodoende spelen in hechte gemeenschappen extrinsieke motivaties waarschijnlijk een sterke rol. Door de sociale controle en de lage drempel om een beroep op elkaar te doen zorgt een moreel mechanisme ervoor dat geïnternaliseerde normen mensen aansporen tot het doen van sociale activiteiten (Dekker & Hart, 2009).

De volgende hypothesen worden afgeleid:

1a) Voor religieuze mensen zullen normatieve en sociale motieven belangrijkere drijfveren zijn voor het doen van vrijwilligerswerk dan voor niet-religieuze mensen.

1b) Naarmate religieuze mensen vaker naar de kerk gaan zullen deze motieven sterker zijn.

Opleiding

Een andere factor die positief samenhangt met vrijwilligersparticipatie is opleiding (Dekker & Hart, 2009; Wall, 2005). Motieven waarvan we een samenhang verwachten met opleidingsniveau zijn normatief, sociaal, carrière, leren en plezier. Dit wordt hieronder toegelicht.

Voor opleiding is net als voor religie een redenatie mogelijk aan de hand van normen en integratie in netwerken. Hoger opgeleiden zijn vaak meer maatschappelijk georiënteerd dan lager opgeleiden en dit is van positieve invloed op maatschappelijke participatie (Klaver, Tromp & Oude Ophuis, 2005; Lindeman, 1996). Van maatschappelijke oriëntatie gaan wellicht normen uit die een positieve invloed hebben op vrijwillige inzet en als deze normen binnen een sociaal netwerk gelden

kan ook normatieve druk een rol spelen. Hierdoor kan verwacht worden dat voor hoger opgeleiden normatieve en sociale motieven spelen bij het doen van vrijwilligerswerk. Aangezien lager opgeleiden over het algemeen minder maatschappelijk georiënteerd zijn, zullen onder hen minder sterk normen spelen die van positieve invloed zijn op vrijwillige inzet en zal er minder sprake zijn van sociale druk die hiertoe aanzet.

Een ander verschil tussen hoger en lager opgeleiden is dat hoger opgeleiden vaak een drukkere baan hebben (Dekker, Hart & Faulk, 2009). Dit hoeft echter niet eenduidig samen te hangen met een bepaald motief. Aan de ene kant kunnen we verwachten dat mensen in hun vrije tijd activiteiten kiezen die aansluiten bij hun dagelijkse werkzaamheden, zodat ze deze verder kunnen uitbouwen en verbeteren. Dit wordt de congruentiehypothese genoemd (Lindeman, 1996). Op basis hiervan verwachten we dat voor hoger opgeleiden carrière- en leermotieven belangrijk zijn voor het doen van vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk wordt dan gezien als een manier om ook in de vrije tijd vaardigheden te oefenen.

Aan de andere kant zoeken mensen in hun vrije tijd misschien juist activiteiten die anders zijn dan hun verplichte bezigheden. Dit wordt de contrasthypothese genoemd (Lindeman, 1996). Naast een drukke baan kan het gewenst zijn om in de vrije tijd je werkdag helemaal los te laten. Deze redenatie doet vermoeden dat pleziermotieven voor hoger opgeleiden belangrijke drijfveren zijn voor het doen van vrijwilligerswerk.

Omdat hoger opgeleiden vaak al goede banen hebben is de congruentieredenatie dat carrière- en leermotieven belangrijk zijn voor hoger opgeleiden wellicht minder waarschijnlijk dan de redenatie dat deze motieven voor lager opgeleiden belangrijker zijn. Zij staan vaak minder sterk op de arbeidsmarkt (e.g. Nekkers, Trier & Vogels, 2008; Traag, Valk, Velden & Vries, 2006), dus kan vrijwilligerswerk hen extra meerwaarde bieden om te werken aan vaardigheden en kennis die bijdragen aan betere kansen op de arbeidsmarkt.

De volgende hypothesen worden afgeleid:

H2a) Naarmate iemand hoger opgeleid is zullen normatieve, sociale en pleziermotieven belangrijkere drijfveren zijn voor het doen van vrijwilligerswerk.

H2b) Naarmate iemand lager opgeleid is zullen carrière- en leermotieven belangrijkere drijfveren zijn voor het doen van vrijwilligerswerk.

Geslacht

In eerder onderzoek zijn vrijwel geen verschillen gevonden tussen mannen en vrouwen in redenen om wel of geen vrijwilligerswerk te doen (Rigter, 2002). Een verklaring hiervoor ontbreekt echter. Een factor die wellicht een rol speelt is de arbeidsmarkt. Qua activiteit zijn vrouwen tegenwoordig, net als mannen, belangrijk en duidelijk aanwezig op de arbeidsmarkt. In 2008 was de arbeidsparticipatie onder mannen 78,5% tegenover 62% van de vrouwen (CBS Statline, 2009). Wel werken mannen nog vaker meer uren dan vrouwen (Valk van der & Boelens, 2004). Daarbij zijn vrouwen vaker een tijdje afwezig op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld als er kinderen komen (Valk van der & Boelens, 2004).

Door tijdelijk te stoppen met betaald werk of minder te gaan werken is het moeilijker om vaardigheden en kennis op peil te houden. Omdat via vrijwilligerswerk vaardigheden kunnen worden verworven en behouden (e.g. Dekker, Hart & Faulk, 2007; Ruijter, 2008) zou dit voor mensen die tijdelijk minder actief worden op de arbeidsmarkt kunnen dienen als (tijdelijke) andere tijdsinvulling waarmee toch kennis en vaardigheden in gebruik blijven. Voor vrouwen zijn op deze manier carrière- en leermotieven te verwachten als belangrijke drijfveren voor het doen van vrijwilligerswerk.

Voor mannen kunnen we met de redentatie aansluiten bij de hiervoor gebruikte redentatie volgens congruentie of contrast. Omdat mannen vergeleken met vrouwen vaak meer werken en minder vaak de arbeidsmarkt verlaten en weer terugkomen kan voor hen enerzijds verwacht worden dat ze vrijwilligerswerk doen omdat het nuttig kan zijn voor hun carrière. Dit is immers een belangrijk deel van hun dagelijkse tijdsbesteding. Aan de andere kant kan het ook gewenst worden om in de vrije tijd iets te doen dat helemaal los staat van het dagelijks werk. Hieruit zou volgen dat pleziermotieven voor mannen belangrijker zijn.

De hypothesen die worden afgeleid zijn:

H3a) Voor vrouwen zullen carrière- en leermotieven belangrijkere drijfveren zijn voor het doen van vrijwilligerswerk dan voor mannen.

H3b) Voor mannen zullen carrière-, leer- en pleziermotieven belangrijkere drijfveren zijn voor het doen van vrijwilligerswerk dan voor vrouwen.

Leeftijd

Voor wat betreft de relatie tussen leeftijd en vrijwilligersparticipatie wordt in veel onderzoek gesproken van een curvilineaire relatie, met mensen van middelbare leeftijd als meest actieve groep (Ruijter, 2008). Op jonge leeftijd zal de participatie in vrijwilligerswerk gering zijn. Dit zal toenemen tot middelbare leeftijd en daarna weer afnemen. Een verklaring hiervoor kan zijn dat er per levensfase andere doelen, uitdagingen en te bouwen competenties belangrijk zijn (Gast, Hetem & Wilbrink, 2009). Hierdoor zal het doen van vrijwilligerswerk op verschillende leeftijden om verschillende redenen meer of minder aantrekkelijk kunnen lijken en zullen motivaties om actief te zijn en te worden dus verschillen per levensfase (Dekker & Hart, 2009; Karr, 2006; MacNeela, 2008).

Een belangrijke waarde die vooral jongeren hechten aan vrije tijd is zelfontplooiing, omdat zij bezig zijn met het ontwikkelen van een eigen identiteit (Dekker, Hart & Faulk, 2007). Ook met oog op hun toekomstige carrière is dit belangrijk (Becker, 2009) en dat zal zo blijven tijdens een groot deel van de levensfase waarin mensen het meest actief zijn op de arbeidsmarkt. Motieven van leren en carrière zullen dus belangrijk zijn zolang ontwikkeling belangrijk is met oog op de arbeidsmarkt.

Aan de andere kant is deze levensfase er een waarin ook andere zaken grote drukte geven, zoals gezinsvorming en huisvesting (Broek, Knulst & Niggebrugge, 1997). Net als eerder is er zo ook een contrasthypothese mogelijk. Waar de congruentiehypothese doet vermoeden dat vooral carrière- en leermotieven belangrijk zijn voor jongere mensen, doet de contrasthypothese vermoeden dat mensen in hun vrije tijd juist dingen willen doen die niet gerelateerd zijn aan hun werk en dus dat

carrière en leren niet zulke sterke drijfveren zijn voor het doen van vrijwilligerswerk maar in plaats daarvan plezier.

Ouderen vormen een andere groep. Ze hebben vaak een arbeidsverleden achter de rug en komen in een fase waarin betaalde arbeid en het onderhouden van een gezin niet meer van toepassing zijn, terwijl ze vaak nog vele jaren in goede gezondheid te gaan hebben (Penninx, 2010; Oudenampsen & Van Vliet, 2007; Becker, 2009). Doelen als geld en een carrière zijn vaak vervuld en interesse in ideologische zaken en sociale verantwoordelijkheid groeit (Becker, 2009).

Penninx (2010) vond in een studie naar motieven van ouderen dat deze groep het over het algemeen belangrijk vindt om sociale contacten te hebben, iets te betekenen voor de samenleving en erkenning te krijgen en velen voelen een verantwoordelijkheid die zegt dat 'het hoort' om vrijwilligerswerk te doen. Sociale activiteiten en nuttige bezigheden dragen bij aan een positief zelfbeeld en levensvoldoening. Ook om gezondheid en sociaal welzijn te behouden is het belangrijk om actief te blijven (Becker, 2009; Penninx, 2010). Vrijwilligerswerk kan er zeker aan bijdragen mensen gezond te houden (Bekkers, 2002). We kunnen verwachten dat kwaliteitsmotieven en normatieve motieven belangrijker zijn naarmate iemand ouder is.

Soms is vrijwillige inzet op vaste momenten in de week een manier om de balans in het levensritme te herstellen (Penninx, 2010). Wellicht zijn vastigheden als een baan met een regelmatig dagritme weggevallen en ontstaat het gevoel in een 'gat' terecht te komen. Vrijwilligerswerk kan nieuwe sociale contacten opleveren, meer ritme en vastigheid geven, afleiden van dagelijkse zorgen en zodoende bijdragen aan de levenskwaliteit van ouderen. Hieruit spreekt een beschermingsmotief.

De volgende hypothesen worden afgeleid:

H4a) Naarmate men jonger is zullen carrière-, leer- en pleziermotieven belangrijkere drijfveren zijn voor het doen van vrijwilligerswerk.

H4b) Naarmate men ouder is zullen normatieve, kwaliteits- en beschermingsmotieven belangrijkere drijfveren zijn voor het doen van vrijwilligerswerk.

Het mag duidelijk zijn dat het voor een persoon vooraf moeilijk is te bepalen wat precies zijn of haar motieven zijn voor het doen van vrijwilligerswerk. Afhankelijk van iemands persoonlijke situatie zullen bepaalde facetten van vrijwilligerswerk meer of minder belangrijk zijn als reden om vrijwilligerswerk te doen. We zijn benieuwd of er verschillen zijn in motivaties tussen sectoren en of dit te wijten is aan persoonskenmerken. In het volgende hoofdstuk wordt uiteengezet welke methoden worden gebruikt om de hypothesen te toetsen en de onderzoeksvragen te beantwoorden.

3. Data en methode

3.1 Dataverzameling

Voor dit onderzoek zijn data verzameld door een enquête te verspreiden onder vrijwilligers in de sectoren zorg/hulpverlening en natuur/milieu. Hierna wordt toegelicht hoe de keuze voor de sectoren en de benaderde organisaties tot stand is gekomen. Vervolgens wordt informatie gegeven over het verloop van de verspreiding van de enquête en over de response.

3.1.1 Selectie sectoren en organisaties

In deze studie maken we een vergelijking van motivaties van vrijwilligers tussen sectoren en bekijken we vervolgens of eventuele verschillen in motivaties te verklaren zijn door persoonskenmerken. Uit haalbaarheidsoverwegingen is besloten ons te beperken tot twee sectoren. De sectoren die in dit onderzoek opgenomen worden zijn zorg/hulpverlening en natuur/milieu (hierna respectievelijk zorg en natuur).

Zorg en natuur zijn twee sectoren die veel van elkaar verschillen qua karakter en imago. Zorg is een traditionele sector die door mensen vaak als eerste wordt geassocieerd met vrijwilligerswerk (Lindeman, 1996; Tak & Karr, 2007). Natuur is een sector met een maatschappelijk populair thema (Bekkers, 2002; Penninx, 2010). De zorgsector heeft een meer stoffig imago en is nog steeds vooral een vrouwensector. Waar in de zorg naast vrijwilligers ook veel met betaalde krachten wordt gewerkt, is de natuursector bij uitstek een vrijwilligerssector (Gast, Hetem & Wilbrink, 2009).

Een ander criterium voor de keuze van de sectoren was dat binnen een sector verschillende typen organisaties te vinden zouden zijn. Door verschillende organisaties per sector op te nemen in het onderzoek wordt uitgesloten dat motivaties puur samenhangen met één specifieke organisatie. Dit is een voordeel vergeleken met veel eerdere studies, omdat die vaak kleine organisaties betreffen in specifieke omstandigheden (Paine, Locke & Jochem, 2002).

De meest gebruikte en klassieke indeling om vrijwilligersorganisaties te typeren is die van Handy (1988) (zie ook: Gast, Hetem & Wilbrink, 2009). Bij de keuze voor de sectoren en organisaties voor dit onderzoek is getracht rekening te houden met deze typologie. In Handy's typologie verschillen organisaties met name in hun doel. Hierin zit een impliciete assumptie over de aard van organisaties (Handy, 1988). De typologie is handig om zicht te krijgen op de grote variatie in vrijwilligerswerk (Klaver, Tromp & Oude Ophuis, 2005).

Handy (1988) onderscheidt drie typen organisaties. Het eerste type betreft *voor-ons-door-ons* organisaties. Bij voor-ons-door-ons organisaties zijn mensen bijeen vanwege een gedeelde situatie, ervaringen en belangen. Samen doen, betrokkenheid en gezelligheid zijn van belang. Te denken valt aan bijvoorbeeld een sportvereniging of lotgenotengroepen. Het tweede type betreft *dienstverlenende organisaties*. Deze zijn van een heel andere aard. Er worden specifieke diensten verleend aan anderen. Er wordt professioneel, klantgericht en effectief gewerkt tegen lage kosten. Kwaliteit en effectiviteit zijn belangrijker dan saamhorigheid. Tot slot zijn er *campagnevoerende organisaties*. Dit zijn vooral belangen- en actiegroepen. Het bindende element is het eigen ideaal en specifieke waarden. Een opmerking bij deze typologie is dat het ideaaltypen zijn. In de praktijk hebben organisaties vaak kenmerken van verschillende typen.

Vergeleken met andere sectoren waarin vrijwilligerswerk wordt gedaan zijn de sectoren zorg en natuur behoorlijk divers qua typen organisaties. Daarnaast liggen deze sectoren qua karakter en imago ver uit elkaar. De sectoren zorg en natuur voldoen aan beide hiervoor gestelde criteria. In overleg met MOVISIE en haar interesse is op basis van de combinatie van verschil in karakter en diversiteit qua organisatietypen gekozen voor deze sectoren.

Met de typologie van Handy in het achterhoofd zijn we op zoek gegaan naar organisaties om te benaderen voor medewerking aan het onderzoek. Hiervoor is gebruik gemaakt van contacten die MOVISIE al had in het vrijwilligersveld en ook van de lijst van vrijwilligersorganisaties van de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (Vereniging NOV) waarvoor ook MOVISIE-medewerkers werken. Het streven was voor elke sector drie organisaties te vinden die zoveel mogelijk passen bij de verschillende Handy-typen. Om bij afwijzingen nog ergens op terug te kunnen vallen zijn meer organisaties benaderd dan in theorie nodig zou zijn.

Op 3 maart 2010 zijn we gestart met het telefonisch benaderen van organisaties. Aan de juiste contactpersoon van de betreffende organisatie werd verteld over het doel van het onderzoek, wat het onderzoek kan opleveren en wat van de organisatie verwacht werd. Het verzoek moest vaak eerst intern overlegd worden. Naar aanleiding van het gesprek ontving de contactpersoon een mail en een A4-tje informatie over het onderzoek om nog eens na te lezen. Dit is te vinden in Appendix B.

In totaal zijn 18 organisaties benaderd, waarvan uiteindelijk 10 hebben meegewerkt aan het onderzoek. Hierbinnen leken in beide sectoren alle Handy-typen vertegenwoordigd. Er waren vrij snel voldoende natuurorganisaties gevonden. De non-respons in de zorgsector was groter. Daarom hebben we in die sector meer organisaties benaderd om voldoende deelnemers te krijgen. Een overzicht en beschrijving van de organisaties die meewerkten is opgenomen in Appendix A. Een reden om niet mee te werken aan het onderzoek was onder andere dat de organisatie net zelf een onderzoek onder haar vrijwilligers had gedaan of ging doen. Andere redenen waren tijdgebrek en een organisatie noemde openstaande vacatures als reden. Hierdoor dachten organisaties het niet te kunnen realiseren om het onderzoek naar hun vrijwilligers te communiceren en te verspreiden. De algemene tendens was ook dat organisaties vooral erg voorzichtig omgaan met hun vrijwilligers en ze niet willen overvragen.

3.1.2 Verspreiding enquêtes

Organisaties die aangaven te willen meewerken aan het onderzoek maakten het ons mogelijk door middel van een digitale enquête data te verzamelen onder vrijwilligers. Wegens de wet van bescherming van persoonsgegevens mogen organisaties geen contactgegevens van vrijwilligers vrijgeven, waardoor we voor het verspreiden van de enquête afhankelijk waren van de organisaties. De organisaties zorgden voor de aankondiging van het onderzoek onder de vrijwilligers en zorgden ervoor dat de enquête onder de vrijwilligers werd verspreid.

In totaal hebben zo'n 6.000 vrijwilligers de link naar de enquête door middel van een directe mail ontvangen. Hiervan komt zo'n 80% uit de zorgsector en zo'n 20% uit de natuursector. Het aantal organisaties dat per sector is opgenomen is gelijk, maar de organisaties uit de zorgsector beschikken over grotere aantallen vrijwilligers. Hierdoor is de verdeling van de verspreiding van de enquêtes

scheef verdeeld over de twee sectoren. Naast het verspreiden van de enquête per mail is de link bij twee organisaties in de digitale nieuwsbrief verschenen en bij één organisatie op het intranet. Hoeveel vrijwilligers mogelijk bereikt konden worden via het intranet is niet bekend. De organisatie had namelijk geen cijfers die inzicht gaven in het aantal vrijwilligers dat beschikt over en gebruik maakt van internet en dus het intranet kan raadplegen. Ook was niet bekend hoeveel vrijwilligers die ertoe in staat zijn ook daadwerkelijk het intranet bekijken en hoe vaak. Mogelijk zit hier ook een bias in leeftijd en opleiding. Oudere en lager opgeleide mensen beschikken waarschijnlijk minder vaak over de mogelijkheden en vaardigheden om gebruik te maken van intranet (Hoksbergen, 2009). Wel verwachten we dat opleiding minder invloed heeft op deze mogelijke bias naarmate iemand jonger is. Jongere generaties zijn over het algemeen niet alleen hoger opgeleid, maar groeien ook meer op met computers en internet. Dit zal een positief effect hebben op de computervaardigheden van lager opgeleiden.

De digitale enquête was online beschikbaar vanaf 1 april 2010. Op deze dag is de link verspreid onder de contactpersonen van de organisaties, die dit op hun beurt doorstuurden naar de vrijwilligers. De contactpersonen werden gevraagd een bevestiging te sturen als de link was verspreid. Op deze manier werd voorkomen dat het doorsturen naar de vrijwilligers vergeten werd, omdat we er achteraan konden bellen als het fout zou lijken te gaan. Op 15 april 2010 is een herinneringsmail verzonden en 25 april 2010 was de sluitingsdatum van de enquête. De vragenlijst en de uitnodigingsmail die de vrijwilligers ontvingen vanuit de organisatie zijn opgenomen in de Appendix (respectievelijk Appendix E en C).

3.1.3 Steekproef

De steekproef bevat 790 vrijwilligers, waarvan 593 uit de zorgsector en 197 uit de natuursector. Omdat niet alle respondenten alle relevante vragen hebben beantwoord zijn niet alle ingevulde enquêtes bruikbaar. Van de 790 ingevulde enquêtes zijn er 571 volledig ingevuld en bruikbaar, waarvan 417 uit de zorgsector en 154 uit de natuursector. Wat precies de respons rate is, is lastig te berekenen. Doordat naast de e-mails de link is verschenen op het intranet van een van de organisaties is niet exact bekend hoeveel vrijwilligers de enquête hebben ontvangen. Ook waren er organisaties die ondanks dat ze e-mail gebruikten voor het verspreiden van de enquêtes niet volledig zicht gaven op het aantal verspreide enquêtes. Het werd wel eens via regiocoördinatoren naar de vrijwilligers gestuurd in plaats van direct naar de vrijwilligers en coördinatoren slaagden er vervolgens niet altijd in te door te geven hoeveel e-mails er verstuurd waren. Dit maakt het berekenen van de precieze respons rate lastig.

Een uitnodiging per e-mail bleek de voorkeur te hebben boven een melding in een nieuwsbrief of een melding op intranet. Een e-mail is veel meer een persoonlijke uitnodiging die ook nog eens direct in een persoonlijke mailbox terecht komt. Door een aparte e-mail te wijden aan de oproep tot deelname aan het onderzoek wordt de aandacht volledig daarop gevestigd. Bij een nieuwsbrief of intranet staat de mededeling tussen allerlei andere teksten, waardoor de oproep minder opvalt en ook minder persoonlijk is. Tot slot is bij intranet ook nog eens een extra stap nodig voor dat de oproep verschijnt. Er moet dan eerst worden ingelogd.

In tabel 1 staan de verspreiding en de respons per organisatie en details die nuttig zijn bij het beoordelen van de respons weergegeven. We zien dat de respons vaak hoger is bij kleinere organisaties. De enquête via intranet is nauwelijks ingevuld. Extra informatie over tabel 1 is opgenomen in Appendix D.

Tabel 1. Verspreiding en respons enquête

Organisatie	Enquêtes verstuurd	Enquêtes ontvangen	Respons rate (%)
<i>Zorg/hulpverlening</i>			
KWF Kankerbestrijding	1850	276	14,9%
Liliane Fonds	132	72	54,5%
Mezzo	556	173	31,1%
Nederlandse Hartstichting	3000	49	1,6%
Rode Kruis*	36 000 (intranet)	20	nihil
<i>Natuur/milieu</i>			
Greenpeace*	400	21	5,3%
Landschapsbeheer*	> 500	153	> 20%
Landschap Erfgoed Utrecht*	onbekend	4	onbekend
Milieudefensie	max. 415	13	min. 3,1%
NMC Utrecht	16	8	50%

* over deze organisatie is extra informatie opgenomen in Appendix D

3.1.4 Selectiviteit

Om zicht te krijgen op de non-respons werden in de uitnodigingsmail voor de enquête ook vrijwilligers die niet wilden deelnemen aan het onderzoek gevraagd op de link naar de vragenlijst te klikken. Zij gingen dan meteen naar het eindscherm waar ze hun leeftijd, geslacht en opleidingsniveau konden invullen. 52 vrijwilligers hebben via de link actief aangegeven niet te willen deelnemen. Hiervan heeft niet iedereen ook daadwerkelijk de drie vragen beantwoord. Van de personen die dat wel gedaan hebben is 65,1% vrouw (n = 43). De jongste persoon is 24 jaar, de oudste 79 jaar (n = 38). De gemiddelde leeftijd is 53,26 jaar (SD = 12,21). Het aantal jaren opleiding varieert van 9 tot 18 jaar (n = 40) met een gemiddelde van 14,58 jaar (SD = 2,58). Een t-toets heeft uitgewezen dat deze groep niet significant verschilt van de respondenten die wel hebben deelgenomen aan het onderzoek qua geslacht (t = -0,385), leeftijd (t = -0,580) en opleiding (t = -1,665).

3.2 Variabelen

Hier volgt een beschrijving van de studievariabelen en de verdelingen hiervan in de volledige steekproef. In tabel 2 en 5 zijn de beschrijvingen van de variabelen voor de gehele steekproef terug te vinden en ook uitgesplitst per sector.

3.2.1 Afhankelijke variabelen

Motivatie Motieven voor het doen van vrijwilligerswerk zijn gemeten door 32 stellingen. Dit zijn de stellingen van de Volunteer Functions Inventory (VFI: Clary et al., 1999) met daaraan toegevoegd twee stellingen voor het pleziermotief. Elke motivatie is een schaal bestaand uit meerdere items (Clary et al., 1998). Op basis van een aantal stellingen per motief krijgen respondenten een score die aangeeft hoe belangrijk dat motief voor hen is als reden voor het doen van vrijwilligerswerk.

Voor dit onderzoek zijn de vertaalde stellingen besproken met een Nederlandse wetenschapper die Engels als moedertaal heeft. Voorbeelden van stellingen uit de VFI zijn 'Vrijwilligerswerk staat goed op mijn CV' en 'Door vrijwilligerswerk te doen voel ik me minder eenzaam'. Mensen zijn gevraagd voor elke stelling aan te geven in hoeverre het (belangrijke) redenen voor hen zijn om vrijwilligerswerk te doen. Er kon geantwoord worden op een schaal van 1 tot 7 (waarbij 1 staat voor 'totaal onbelangrijk' en 7 voor 'zeer belangrijk'). De volledige vertaalde lijst van stellingen is te vinden in vraag 12 van de enquête zoals opgenomen in Appendix E.

Voor elk motief is de minimumscore 1 en de maximumscore 7. Het motief dat het minst belangrijk wordt gevonden is het carrièremotief. De gemiddelde score voor dit motief is 1,78 (SD = 1,18). Daarna volgen het sociale motief (Mean = 2,13; SD = 1,16) en het beschermingsmotief (Mean = 2,22; SD = 1,14). De gemiddelde score voor het kwaliteitsmotief is 3,30 (SD = 1,44), gevolgd door het leermotief met een gemiddelde van 3,77 (SD = 1,41). Het pleziermotief scoort gemiddeld 5,01 (SD = 1,54). Het normatieve motief wordt het belangrijkste gevonden. De gemiddelde score is 5,03 (SD = 1,28). Dit is terug te vinden in tabel 2.

Tabel 2. Beschrijvende statistieken afhankelijke variabelen

		Hele steekproef	Zorg/hulpverlening	Natuur/milieu
		(n = 571)	(n = 417)	(n = 154)
Normatief	Min.	1,00	1,00	1,00
	Max.	7,00	7,00	7,00
	Mean	5,03	5,33	4,23
	SD	1,28	1,12	1,34
Carrière	Min.	1,00	1,00	1,00
	Max.	7,00	7,00	7,00
	Mean	1,78	1,72	1,93
	SD	1,18	1,16	1,23
Sociaal	Min.	1,00	1,00	1,00
	Max.	7,00	7,00	6,00
	Mean	2,13	2,08	2,28
	SD	1,16	1,14	1,20
Leren	Min.	1,00	1,00	1,00
	Max.	7,00	7,00	7,00
	Mean	3,77	3,78	3,76
	SD	1,41	1,42	1,39
Bescherming	Min.	1,00	1,00	1,00
	Max.	7,00	7,00	6,00
	Mean	2,22	2,19	2,29
	SD	1,14	1,13	1,16
Kwaliteit	Min.	1,00	1,00	1,00
	Max.	7,00	7,00	7,00
	Mean	3,30	3,30	3,29
	SD	1,44	1,45	1,42
Plezier	Min.	1,00	1,00	1,00
	Max.	7,00	7,00	7,00
	Mean	5,01	4,69	5,88
	SD	1,54	1,54	1,17

Bivariate correlaties laten zien dat de motieven onderling allemaal significant positief correleren (tabel 3). De meeste correlaties zijn echter niet bijzonder groot. De grootste correlaties vinden we tussen het leer- en kwaliteitsmotief ($r = 0,652$; $p < 0,01$) en tussen de motieven kwaliteit en bescherming ($r = 0,640$; $p < 0,01$).

Tabel 3. Correlaties motieven

	N	C	S	L	K	B
Normatief						
Carrière	0,137*					
Sociaal	0,215*	0,362*				
Leren	0,459*	0,435*	0,465*			
Kwaliteit	0,316*	0,469*	0,484*	0,652*		
Bescherming	0,258*	0,467*	0,489*	0,546*	0,640*	
Plezier	0,125*	0,196*	0,283*	0,476*	0,378*	0,330*

2-zijdig, * $p < 0,01$

Schaalanalyse motivatie Zoals genoemd in de theorie is de indeling van deze motivaties uitgebreid getest in verschillende landen en contexten en is het inmiddels een veelgebruikte indeling voor het meten van motivaties voor vrijwilligerswerk (Dolnicar & Randle, 2007). Ook voor deze steekproef blijkt de schaal te werken. Een schaalanalyse van de stellingen van Clary et al. (1998) laat Cronbach's Alpha's zien tussen 0,778 en 0,904 (tabel 4). De twee toegevoegde stellingen voor het pleziermotief correleren onderling significant ($r = 0,567$) en vormen een schaal met een Cronbach's Alpha van 0,690. De stellingen die bij elkaar horen zijn bij elkaar opgeteld en gedeeld door het aantal stellingen, zodat de scores op elk motief nog steeds van 1 tot 7 gaan.

Tabel 4. Cronbach's Alpha's motieven

Motief	Cronbach's Alpha
Normatief	0,778
Carrière	0,904
Sociaal	0,812
Leren	0,828
Bescherming	0,794
Kwaliteit	0,854
Plezier	0,690

3.2.2 Onafhankelijke en controlevariabelen

De onafhankelijke variabelen die voor het toetsen van de hypothesen en het beantwoorden van de onderzoeksvraag worden gebruikt worden hieronder beschreven. Daarna worden de controlevariabelen beschreven. Dit is ook te vinden in tabel 5.

Natuur Respondenten moesten de organisatie aanvinken waarvan ze de enquête hebben ontvangen. Elke organisatie viel of onder zorg of onder natuur (0 = zorg; 1 = natuur). De steekproef bevat 417 vrijwilligers uit de zorgsector en 154 uit de natuursector.

Religie Respondenten hebben ingevuld of ze een religie aanhangen en zo ja welke religie. Hiervan is vervolgens een dummyvariabele gemaakt (0 = geen religie; 1 = wel een religie). Van de respondenten geeft 39,4% aan geen geloofsovertuiging te hebben. De overige 60,6% heeft wel een geloofsovertuiging.

Kerkgang De mate van kerkgang is gemeten door de vraag hoe vaak de respondenten religieuze diensten bijwonen. Antwoordmogelijkheden varieerden van nooit tot en met meerdere keren per week (0 = nooit; 6 = meerdere keren per week). Van de respondenten geeft 34,2% aan nooit religieuze diensten bij te wonen. 18,0% doet dit één keer per jaar, 24,4% meerdere keren per jaar, 4,6% één keer per maand, 9,8% meerdere keren per maand, 6,5% één keer per week en 2,1% geeft aan meerdere keren per week te gaan.

Opleiding Mensen zijn gevraagd hun hoogste afgeronde opleiding in te vullen. Dit is vervolgens omgecodeerd naar het aantal jaren dat iemand opleiding heeft genoten (6 = geen opleiding; 9 = LBO; 10 = LTS; 12 = MULO/MAVO; 13 = HAVO; 14 = VWO; 16 = MBO; 17 = HBO; 18 = Universiteit). Het aantal jaren opleiding van de respondenten varieert van 6 jaar tot 18 jaar. Het gemiddelde aantal jaren opleiding is 15,33 jaar (SD = 2,62).

Vrouw De variabele vrouw geeft het geslacht van de respondent weer (0 = man; 1 = vrouw). De steekproef bestaat voor 65,5% uit vrouwen.

Leeftijd Deze variabele geeft de leeftijd van de respondenten in jaren weer. De gemiddelde leeftijd van de steekproef is 54 jaar (SD = 12,41). De jongste respondent is 16 jaar, de oudste 87.

Om te controleren voor kenmerken gerelateerd aan het vrijwilligerswerk en de organisatie worden nog enkele controlevariabelen gebruikt. Ook worden nog extra persoonskenmerken toegevoegd die niet in de theorie naar voren zijn gekomen. Hiervan is naast onderstaande tekst ook een beschrijving te vinden in tabel 5.

Functie Mensen zijn gevraagd wat voor functie ze als vrijwilliger bekleden bij de organisatie. Dit kon worden ondergebracht in de categorieën Bestuur, Beleid maken, Uitvoerend of Ondersteunend. Hier zijn vervolgens dummyvariabelen van gemaakt. 10,4% van de respondenten heeft een bestuursfunctie, 1,6% een beleidsfunctie, 38,2% van de respondenten heeft een uitvoerende functie, 20,7% doet ondersteunend werk en 29,2% heeft een functie die in deze categorieën past.

De reden voor het opnemen van deze variabele is dat niet elke functie hetzelfde soort inspanning van een vrijwilliger vraagt. Voor carrière- en leermotieven kan het bijvoorbeeld uitmaken hoeveel verantwoordelijkheid iemand draagt. Wat betreft deze motieven verwachten we dat een bestuurslid wellicht hogere ambities heeft dan een vrijwilliger die ondersteunende werkzaamheden

verricht, terwijl een uitvoerende of ondersteunende vrijwilliger misschien meer een doener is die vooral iets zoekt om zijn of haar vrije tijd op een leuke en nuttige manier in te vullen.

Organisatiestructuur In de vrijwilligersenquête is de vraag opgenomen welke term het beste past bij de vrijwilligersorganisatie waarvoor de respondent werkzaam is. Hierbij kon worden gekozen uit 'Landelijke organisatie', 'Lokale organisatie (zelfstandig)' of 'Lokale organisatie/afdeling, onderdeel van een landelijke organisatie'. Voor de analyses zijn hier dummyvariabelen van gemaakt. 34,5% van de respondenten is werkzaam bij een landelijke organisatie, 24,2% bij een zelfstandige, lokale organisatie en 41,2% doet vrijwilligerswerk bij een lokale vrijwilligersorganisatie die deel uitmaakt van een landelijke organisatie.

Deze variabele is opgenomen omdat de structuur invloed zou kunnen hebben op de manier van werken in de organisatie en de omgang tussen medewerkers onderling. In een grote organisatie verwachten we dat taken misschien meer afgebakend zijn en relaties minder persoonlijk. Op lokaal niveau kan wellicht kleinschaliger gewerkt worden met een meer persoonlijke benadering en een breder takenpakket. Dit zou van invloed kunnen zijn op motieven die voor de vrijwilligers belangrijk zijn.

Percentage betaalde medewerkers De contactpersoon van de organisatie is gevraagd aan te geven hoeveel vrijwilligers de organisatie telt en hoeveel medewerkers er daarnaast in loondienst zijn. Hieruit is per organisatie het percentage betaalde medewerkers berekend. Bij de meeste organisaties ging het om minder dan 5%. De overige organisaties zaten boven de 15%. Op basis hiervan is een dummyvariabele gemaakt (0 = < 15% betaalde medewerkers; 1 = > 15% betaalde medewerkers). 83,9% van de respondenten is vrijwilliger bij een organisatie met minder dan 15% betaalde medewerkers. De overige 16,1% doet vrijwilligerswerk in een organisatie met meer dan 15% betaalde medewerkers.

Er wordt gecontroleerd voor dit kenmerk omdat het wellicht invloed kan hebben op carrière- en leermotieven. Een hoog percentage betaalde medewerkers kan duiden op een meer geprofessionaliseerde organisatie, waardoor we verwachten dat vrijwilligers hogere verwachtingen zullen hebben ten aanzien van het opdoen van vaardigheden en nuttige contacten.

Burgerlijke staat In de vragenlijst gaven de respondenten aan wat hun burgerlijke staat is. Hiervan is een dummyvariabele gemaakt (0 = alleen; 1 = samenwonend, inclusief gehuwd en samenlevingscontract). Van de respondenten is 21,2% alleen en 78,8% samen.

Deze variabele zou invloed kunnen hebben op het ervaren van bepaalde motieven. Omdat mensen vaak via hun sociale netwerk voor vrijwilligerswerk worden gevraagd kunnen we verwachten dat mensen met een partner bijvoorbeeld meer sociale druk voelen dan alleenstaanden.

Werkstatus Deze variabele geeft weer wat iemands dagelijkse hoofdbezigheid is. Antwoorden zijn verdeeld in twee categorieën, namelijk werkend en niet werkend (0 = niet werkend; 1 = werkend). 44,0% van de respondenten heeft een betaalde baan, 56,0% heeft geen betaalde baan en is dus niet werkend.

We kunnen verwachten dat mensen met een betaalde baan andere redenen hebben voor het doen van vrijwilligerswerk dan mensen zonder betaalde baan. Vrijwilligerswerk kan voor de laatste groep een tijdsbesteding zijn die voordelen oplevert die anderen uit een betaalde baan halen.

Inkomen Respondenten hebben aangegeven in welke categorie het netto inkomen per maand van hun huishouden valt. Antwoorden lopen van minder dan 500 tot meer dan 4000 (1 = minder dan 500; 8 = meer dan 4000). 1,6% van de respondenten heeft een huishoudinkomen van minder dan 500 euro netto per maand en 14,2% zit boven de 4000 euro. Het gemiddelde netto huishoudinkomen per maand ligt in categorie 5 (2000-2500 euro; SD = 1,83). Deze variabele wordt opgenomen als standaard controlevariabele.

Tabel 5. Beschrijvende statistieken onafhankelijke variabelen

		Hele steekproef (n = 571)	Zorg/hulpverlening (n = 417)	Natuur/milieu (n = 154)
Religie	Geen	39,4%	31,7%	60,4%
	Wel	60,6%	68,3%	39,6%
Kerkgang	Min.	0 (34,2%)	0 (28,8%)	0 (48,7%)
	Max.	6 (2,1%)	6 (2,9%)	5 (2,6%)
	Mean	1,66	1,86	1,10
	SD	1,67	1,73	1,36
Opleiding in jaren	Min.	6	6	6
	Max.	18	18	18
	Mean	15,33	15,02	16,18
	SD	2,62	2,67	2,29
Vrouw		65,5%	75,8%	37,7%
Leeftijd	Min.	16	16	18
	Max.	87	87	83
	Mean	54,13	54,53	53,05
	SD	12,41	12,60	11,83
Functie	Uitvoerend	38,2%	30,1%	34,4%
	Anders	61,8%	60,9%	65,6%
Structuur	Lokaal, zelfstandig	24,2%	21,1%	31,8%
	Anders	75,8%	78,9%	68,2%
Betaalde medewerkers	< 15%	83,9%	83,7%	84,4%
	> 15%	16,1%	16,3%	15,6%
Burgerlijke staat	Alleen	21,2%	20,4%	23,4%
	Samen	78,8%	79,6%	76,6%
Werkstatus	Werkend	44,0%	61,6%	59,1%
	Niet werkend	56,0%	38,4%	40,9%
	Min.	1 (1,6%)	1 (1,2%)	1 (2,6%)
Inkomen	Max.	8 (14,2%)	8 (13,7%)	8 (15,6%)
	Mean	5,47	5,41	5,64
	SD	1,83	1,81	1,88

Zorgsector en natuursector

In tabel 5 is te zien dat er voor de meeste variabelen geen opvallende verschillen zijn tussen de sectoren zorg en natuur. De variabelen waarvoor we wel verschillen zien zijn geslacht en religie. In de natuursector zijn veel meer mannen dan in de zorg en veel minder mensen met een religie.

3.3 Methodes

Om verschillen in motivaties voor het doen van vrijwilligerswerk tussen sectoren te bekijken en vervolgens te onderzoeken of mogelijke verschillen worden verklaard door persoonskenmerken is gebruik gemaakt van lineaire regressie. Deze methode past goed bij de kwantitatieve aard van de data en door gebruik te maken van regressie is het mogelijk te controleren voor invloeden van verschillende variabelen op een afhankelijke variabele. De afhankelijke variabelen zijn de motieven voor het doen van vrijwilligerswerk. Per motief zijn steeds drie modellen opgesteld. Voor het beantwoorden van de eerste onderzoeksvraag is in het eerste model bekeken of sector een significant effect heeft in het verklaren van de verschillende motieven. In het tweede model worden controlevariabelen toegevoegd. Voor het toetsen van de hypothesen en voor het beantwoorden van de tweede onderzoeksvraag zijn in het derde model persoonskenmerken toegevoegd om te bekijken of die het effect van 'sector' mogelijk weg verklaren.

4. Resultaten

4.1 Regressie

Om de hypothesen te toetsen voeren we zeven lineaire regressies uit, één voor elk type motivatie. Per motief zijn telkens drie modellen opgesteld. In het eerste model wordt bekeken of sector een significant effect heeft in het verklaren van de verschillende motieven. Dit is nodig voor het beantwoorden van de eerste onderzoeksvraag. In het tweede model worden de controlevariabelen toegevoegd. In het derde model worden de persoonskenmerken toegevoegd, waardoor zowel de hypothesen worden getoetst als een antwoord wordt verkregen op de tweede onderzoeksvraag. Resultaten zijn per motief te zien in de tabellen 6 t/m 12 op pagina 35 t/m 41.

4.1.1 Verklaarde varianties modellen

Tabel 6 geeft de verklaarde varianties weer van de modellen met het normatieve motief. Het valt op dat de verklaarde varianties van de modellen laag zijn. Dit is ook het geval bij de regressieanalyses van de overige motieven, te zien in de tabellen 7 t/m 12. Maar nu gaan we kijken naar de invloed van sector en persoonskenmerken op de motieven.

4.1.2 Sector op motivatie

In het eerste model is per motief getoetst of motivatie wordt verklaard door sector. Bij het normatieve motief kijken we in hoeverre vrijwilligers het uitdragen van belangrijke normen en waarden een belangrijke reden vinden voor het doen van vrijwilligerswerk. Om te kijken of vrijwilligers in de zorgsector en de natuursector hierin verschillen is sector als onafhankelijke variabele in het model

gestopt. We zien dat het normatieve significant belangrijker is voor vrijwilligers in de zorgsector dan voor vrijwilligers in de natuursector ($\beta = -0,380$; $t = -9,806$).

Voor de overige motieven is dit op dezelfde manier gedaan. Bij het carrièremotief is gekeken of er een verschil is tussen vrijwilligers in de zorgsector en de natuursector in hoe belangrijk ze het opdoen van carrièrerelevante ervaringen, vaardigheden en contacten vinden. Hierin blijken ze niet significant te verschillen. Ook voor het sociale motief vinden we geen significant verschil tussen de sectoren. Vergeleken met vrijwilligers in de zorgsector worden natuurvrijwilligers dus niet meer of minder gedreven door wenselijkheid vanuit de sociale omgeving.

Ook hebben we bekeken of vrijwilligers tussen de sectoren verschillen in hoe belangrijk ze het opdoen van nieuwe vaardigheden en het oefenen van bestaande vaardigheden en kennis vinden. Dit betreft het leermotief. Hiervoor vonden we ook geen significant verschil tussen de sectoren. Ook vonden we geen significant verschil in hoe belangrijk de motieven bescherming en kwaliteit worden gevonden. Persoonlijke groei en verhoogde levenskwaliteit en het ontlopen of verminderen van negatieve omstandigheden, ervaringen of gevoelens en even loskomen van het dagelijkse leven zijn dus niet van verschillend belang voor vrijwilligers uit de zorg- of natuursector.

Tot slot is bekeken in hoeverre er een verschil is tussen de sectoren in hoe belangrijk de reden van plezier en een leuke vrijetijdsbesteding is. Het pleziermotief bleek significant belangrijker te zijn voor mensen uit de natuursector dan voor mensen uit de zorgsector ($\beta = 0,341$; $t = 8,667$).

Tussen de sectoren zorg en natuur hebben we alleen een verschil gevonden in de motieven normatief en plezier. Zoals we verwacht hadden speelt het normatieve motief meer in de zorg dan in de natuur. We zien geen effect van sector op het sociale motief. Onze verwachting dat sociale druk en wenselijkheid meer een rol spelen als motief voor vrijwilligers in de zorg dan in de natuur wordt niet bevestigd. Wel zien we het verwachte effect van sector bij het pleziermotief: dit motief speelt sterker in de natuur dan in de zorg.

4.1.3 Controlevariabelen

In het tweede model zijn organisatiekenmerken en andere controlevariabelen toegevoegd. Wat voor functie een vrijwilliger heeft, heeft invloed op de motieven carrière ($\beta = 0,142$; $t = 3,367$) en kwaliteit ($\beta = 0,091$; $t = 2,163$). Vrijwilligers met een uitvoerende functie vinden het opdoen van carrièrerelevante vaardigheden en contacten en persoonlijke groei en verhoogde levenskwaliteit belangrijker in het doen van vrijwilligerswerk dan vrijwilligers met andere functies.

De organisatiestructuur van een organisatie is van invloed op het pleziermotief ($\beta = 0,136$; $t = 3,462$). Vrijwilligers in een lokale, zelfstandige organisatie vinden het hebben van een leuke vrijetijdsbesteding een belangrijkere reden voor het doen van vrijwilligerswerk dan vrijwilligers in organisaties die anders georganiseerd zijn. Ook het percentage betaalde medewerkers van een organisatie heeft invloed op enkele motieven. Vrijwilligers in een organisatie met relatief veel betaalde medewerkers vinden de motieven carrière ($\beta = 0,002$; $t = 0,061$) en leren ($\beta = 0,009$; $t = 0,206$) belangrijker dan vrijwilligers in een organisatie met relatief weinig betaalde medewerkers.

Voor burgerlijke staat vinden wel alleen een effect bij het sociale motief ($\beta = 0,108$; $t = 2,182$). Mensen die niet alleenstaand zijn worden in het doen van vrijwilligerswerk meer gedreven door sociale

druk en wenselijkheid dan mensen die wel alleenstaand zijn. Werkstatus en inkomen spelen ook een rol bij enkele motieven. Mensen met een betaalde baan vinden de motieven carrière ($\beta = -0,229$; $t = -4,775$), sociaal ($\beta = -0,121$; $t = -2,689$), leren ($\beta = -0,117$; $t = -2,343$) en plezier ($\beta = -0,140$; $t = -3,319$) minder belangrijke redenen voor het doen van vrijwilligerswerk dan mensen zonder betaalde baan. Naarmate iemands inkomen hoger is worden de motieven carrière ($\beta = 0,122$; $t = 2,998$) en leren ($\beta = 0,009$; $t = 0,206$) belangrijker gevonden en de motieven sociaal ($\beta = -0,163$; $t = -3,278$), bescherming ($\beta = -0,253$; $t = -5,211$) en kwaliteit ($\beta = -0,182$; $t = -3,658$) minder belangrijk.

4.1.4 Hypothesen

In het derde model zijn persoonskenmerken toegevoegd om de hypothesen te toetsen en om te bekijken of verschillen in motivaties tussen sectoren hierdoor weg verklaard worden. Het effect van sector blijft significant bij de motieven normatief ($\beta = -0,369$; $t = -8,531$) en plezier ($\beta = 0,353$; $t = 7,988$). Na het controleren voor persoonskenmerken blijkt het uitdragen van belangrijke normen en waarden dus nog steeds een belangrijkere reden voor vrijwilligers in de zorgsector dan voor natuurvrijwilligers en de reden van een leuke vrijetijdsbesteding blijft belangrijker onder vrijwilligers in de natuur dan in de zorg. Het effect van sector wordt niet weg verklaard door persoonskenmerken.

Door de variabelen religie, opleiding, leeftijd en geslacht op te nemen in de modellen kunnen we bekijken of er verschillen zijn in motivaties tussen mensen met en zonder religie, mensen van verschillende opleidingsniveaus, van verschillende leeftijden en tussen mannen en vrouwen. Nu zal per persoonskenmerk de toetsing van de hypothesen worden besproken.

Religie De eerste hypothese die we toetsen is *Voor religieuze mensen zullen normatieve en sociale motieven belangrijkere drijfveren zijn voor het doen van vrijwilligerswerk dan voor niet-religieuze mensen*. Uit de deze hypothese volgt de verwachting dat mensen met een religie in het doen van vrijwilligerswerk sterker worden gedreven door voor hen belangrijke normen en waarden en door druk uit de sociale omgeving dan mensen zonder religie. Er is geen significant effect gevonden van religie op deze motieven, dus mensen met en zonder religie verschillen niet in hoe belangrijk ze normatieve en sociale motieven vinden. Hypothese 1a wordt verworpen. Omdat er geen effect is van religie levert de toets van hypothese 2b, *Naarmate religieuze mensen vaker naar de kerk gaan zullen de motieven normatief en sociaal sterker zijn*, ook geen significante effecten op. Ook deze hypothese wordt dus verworpen.

Voor andere motieven zijn wel significante effecten van religie gevonden. Religie heeft een significant effect bij de motieven kwaliteit ($\beta = 0,119$; $t = 2,343$) en plezier ($\beta = 0,123$; $t = 2,536$). Voor mensen die een religie aanhangen zijn persoonlijke groei en levenskwaliteit en het hebben van een leuke vrijetijdsbesteding belangrijkere redenen voor het doen van vrijwilligerswerk dan voor mensen zonder religie.

Opleiding De volgende hypothese die wordt getoetst is *Naarmate iemand hoger opgeleid is zullen normatieve, sociale en pleziermotieven belangrijkere drijfveren zijn voor het doen van vrijwilligerswerk*. We hadden verwacht dat iemand in het doen van vrijwilligerswerk meer worden gedreven door voor hem of haar belangrijke normen en waarden, door ervaren druk vanuit de sociale omgeving en vanwege de reden dat vrijwilligerswerk een leuke vrijetijdsbesteding is naarmate iemand hoger is opgeleid.

Het verwachte effect van opleiding op het normatieve motief is gevonden ($\beta = 0,202$; $t = 4,656$). Naarmate iemand hoger is opgeleid is zijn normen en waarden een belangrijker motief voor het doen van vrijwilligerswerk. Opleiding kwam bij het sociale en pleziermotief niet naar voren als significante voorspeller. Tussen verschillende opleidingsniveaus zijn dus geen verschillen gevonden in hoe belangrijk de redenen van sociale druk en van vrijwilligerswerk als een leuke vrijetijdsbesteding zijn. Hypothese 2a wordt aangenomen voor wat betreft het normatieve motief, maar verworpen voor wat betreft het sociale en pleziermotief.

Met het verwerpen van het deel van de hypothese over het pleziermotief verwerpen we ook de contrasthypothese. Deze hypothese stelde dat hoger opgeleiden in hun vrije tijd iets zouden willen doen dat los staat van hun dagelijkse verplichtingen en daarom plezier als belangrijk motief hebben voor het doen van vrijwilligerswerk. Uit de analyse blijkt echter niet dat hoger opgeleiden het pleziermotief belangrijker vinden in het doen van vrijwilligerswerk dan lager opgeleiden. De contrasthypothese vind dan ook geen steun.

De tweede hypothese die we toetsten met betrekking tot opleiding is *Naarmate iemand lager opgeleid is zullen carrière- en leermotieven belangrijkere drijfveren zijn voor het doen van vrijwilligerswerk*. We verwachtten dat het opdoen van carrièrerelevante contacten en vaardigheden en het oefenen en vergroten van vaardigheden belangrijker zouden zijn naarmate iemand lager is opgeleid. In de regressie vonden we geen significant effect van opleiding op het leermotief, maar wel een significant effect op het carrièremotief ($\beta = 0,101$; $t = 2,423$). Er is dus geen verschil tussen vrijwilligers van verschillende opleidingsniveaus in hoe belangrijk het opdoen en oefenen van vaardigheden is voor het doen van vrijwilligerswerk, maar wel als het specifiek gaat om carrièrerelevante ervaringen en contacten. Dit wordt belangrijker gevonden naarmate iemand hoger is opgeleid. Hypothese 2b wordt verworpen voor het leermotief, maar aangenomen wat betreft het carrièremotief. We vinden hiermee ten dele bewijs voor de congruentiehypothese dat hoger opgeleiden vrijwilligerswerk vooral doen voor het opdoen van ervaringen die aansluiten bij hun dagelijkse bezigheden.

Toch is het wel een verrassende bevinding dat er helemaal geen effect is van opleiding op leermotieven. Dit zou erop kunnen wijzen dat vrijwilligerswerk door lager opgeleiden niet meer wordt gezien als plek waar vaardigheden geleerd kunnen worden dan door hoger opgeleiden. Hoger opgeleiden hechten wellicht sowieso minder waarde aan het leermotief. Hun vaardigheden en kansen op de arbeidsmarkt zijn gemiddeld al hoger, waardoor een extra bijdrage uit het vrijwilligerswerk minder noodzakelijk is.

Geslacht Op basis van hypothese 3a, *Voor vrouwen zullen carrière- en leermotieven belangrijkere drijfveren zijn voor het doen van vrijwilligerswerk dan voor mannen*, hadden we verwacht dat de motieven carrière en leren belangrijker zouden zijn voor vrouwen dan voor mannen. In de regressie bleek dat geslacht geen significant effect had op het leermotief. Er bleek dus geen verschil tussen mannen en vrouwen in hoe belangrijk het opdoen van vaardigheden is als reden voor het doen van vrijwilligerswerk. Als we het echter hebben over het opdoen van carrièrerelevante contacten en vaardigheden, met andere woorden het carrièremotief, zien we wel een verschil tussen mannen en vrouwen, maar niet in de richting die hypothese 3a voorspelt. Voor mannen is dit motief namelijk belangrijker dan voor vrouwen ($\beta = -0,085$; $t = -2,076$). Hypothese 3a wordt verworpen.

Hypothese 3b, *Voor mannen zullen carrière-, leer- en pleziermotieven belangrijkere drijfveren zijn voor het doen van vrijwilligerswerk dan voor vrouwen*, voorspelt dat de motieven carrière, leren en plezier belangrijkere redenen zijn voor het doen van vrijwilligerswerk voor mannen dan voor vrouwen. Net zagen we al dat dit inderdaad het geval is voor het carrièremotief en dat er geen verschil is tussen mannen en vrouwen wat betreft het leermotief. De congruentiehypothese die stelt dat mannen vrijwilligerswerk doen om aan te sluiten bij hun dagelijkse werkzaamheden en vindt steun in de vorm van het carrièremotief.

Tussen mannen en vrouwen vinden we ook een verschil bij het pleziermotief. Voor mannen is het hebben van een leuke vrijetijdsbesteding een belangrijkere reden voor het doen van vrijwilligerswerk dan voor vrouwen ($\beta = -0,087$; $t = -1,995$). Dit ondersteunt de contrasthypothese die stelt dat mannen in hun vrije tijd vooral iets zoeken dat los staat van hun dagelijkse verplichtingen.

Een ander motief waar het van invloed bleek te of iemand man of vrouw is, is het sociale motief. We vonden dat mannen vergeleken met vrouwen meer gedreven worden tot het doen van vrijwilligerswerk door wenselijkheid vanuit de sociale omgeving ($\beta = -0,198$; $t = -4,330$). Dit is een verrassende bevinding en lijkt erop te duiden dat mannen meer gevoelig zijn voor sociale druk dan vrouwen als het gaat om het doen van vrijwilligerswerk. Wat echter ook kan is dat er meer sociale druk wordt uitgeoefend op mannen dan op vrouwen, waardoor mannen meer worden gerekruteerd via hun sociale netwerk en hierdoor minder het gevoel hebben echt zelf voor vrijwilligerswerk te kiezen.

Leeftijd Hypothese 4a stelt dat *Naarmate men jonger is carrière-, leer- en pleziermotieven belangrijkere drijfveren zullen zijn voor het doen van vrijwilligerswerk*. We vonden inderdaad dat leeftijd een rol speelt in hoe belangrijk het carrièremotief is ($\beta = -0,453$; $t = -10,541$). Dit effect is zoals we verwachtten: naarmate iemand jonger is, wordt het opdoen van carrièrerelevante ervaringen, vaardigheden en contacten belangrijker gevonden als reden voor het doen van vrijwilligerswerk. Voor het leermotief vonden we een effect in dezelfde richting: naarmate iemand jonger is, wordt het opdoen van vaardigheden belangrijker gevonden als reden voor het doen van vrijwilligerswerk ($\beta = -0,143$; $t = -2,945$). Hypothese 4a wordt bevestigd.

De verwachting op basis van hypothese 4b is dat *Naarmate men ouder is normatieve, kwaliteits- en beschermingsmotieven belangrijkere drijfveren zullen zijn voor het doen van vrijwilligerswerk*. De gevonden effecten van leeftijd op de motieven bescherming ($\beta = -0,213$; $t = -4,441$) en kwaliteit ($\beta = -0,133$; $t = -2,804$) zijn tegengesteld aan de verwachting. In plaats van belangrijker bleken persoonlijke

groei en verhoogde levenskwaliteit en het ontlopen of verminderen van negatieve omstandigheden, ervaringen of gevoelens en even loskomen van het dagelijkse leven zijn juist minder belangrijke redenen voor het doen van vrijwilligerswerk naarmate men ouder is.

Wellicht kan het beschermingsmotief op twee manier worden ingevuld. Aan de ene kant kunnen mensen door vrijwilligerswerk even hun dagelijkse zorgen gerelateerd aan stress en spanningen thuis en op het werk ontvluchten. Aan de andere kant kan gevlucht worden voor zorgen naar aanleiding van meer emotionele negatieve ervaringen waarmee men op oudere leeftijd wellicht meer te maken heeft. Aangezien we vonden dat het beschermingsmotief belangrijker wordt gevonden naarmate men jonger doet onze resultaten vermoeden dat hier vooral het eerste scenario geldt.

Voor het kwaliteitsmotief is ook wel te begrijpen dat het toch vooral belangrijk is voor jongere mensen. In een periode waarin factoren wegvallen die bijdragen aan iemands zelfbeeld en eigenwaarde, bijvoorbeeld een betaalde baan, kan vrijwilligerswerk dienen als vervangende activiteit om eigenwaarde aan te ontlenen. Maar misschien zijn activiteiten die kunnen bijdragen aan iemands zelfbeeld en eigenwaarde wel minstens zo belangrijk voor jongere mensen die hun eigen identiteit nog aan het ontwikkelen zijn en zich wellicht meer aantrekken van wat hun omgeving vindt.

Tot slot vonden we dat leeftijd geen rol speelt in hoe belangrijk het normatieve motief wordt gevonden. Mensen van verschillende leeftijden verschillen dus niet in hoe belangrijk het uitdragen van belangrijke normen en waarden is als reden voor het doen van vrijwilligerswerk. Hypothese 4b wordt verworpen.

Effecten die wegvallen als in model 3 de persoonskenmerken worden toegevoegd zijn het effect van werkstatus op het carrièremotief en het sociale motief. Bij het normatieve ($\beta = -0,093$; $t = -2,022$) en kwaliteitsmotief ($\beta = -0,109$; $t = -2,213$) verschijnt er nu juist een effect van werkstatus: werkenden vinden deze motieven minder belangrijk dan mensen zonder betaalde baan. Het effect van burgerlijke staat op het sociale motief vervalt ook. Tot slot valt het effect van functie weg bij het kwaliteitsmotief.

Tabel 6. Regressie sector, controlevariabelen, persoonskenmerken (n = 571)

	Model 1		Model 2		Model 3	
	Ajd. R ² = 0,143		Ajd. R ² = 0,150		Ajd. R ² = 0,193	
	β	<i>t-waarde</i>	β	<i>t-waarde</i>	β	<i>t-waarde</i>
Natuur	-0,380**	-9,806	-0,370**	-9,300	-0,369**	-8,531
Functie						
(1 = uitvoerend)			0,048	1,219	0,016	0,405
Structuur						
(1 = zelfstandig)			0,010	0,243	-0,002	-0,059
> 15% Betaalde medewerkers			0,064	1,565	0,057	1,392
Burgerlijke staat						
(1 = samen)			-0,060	-1,302	-0,047	-1,017
Werkend			-0,062	-1,464	-0,093*	-2,022
Inkomen			0,017	0,367	-0,041	-0,815
Religie						
(1 = wel)					0,078	1,654
Kerkgang					0,074	1,548
Opleiding					0,202**	4,656
Vrouw					-0,002	-0,045
Leeftijd					-0,069	-1,530

Afhankelijke variabele: Normatief motief

2-zijdig, * p < 0,05; ** p < 0,01

Tabel 7. Regressie sector, controlevariabelen, persoonskenmerken (n = 571)

	Model 1		Model 2		Model 3	
	Ajd. R ² = 0,005		Ajd. R ² = 0,104		Ajd. R ² = 0,258	
	β	<i>t</i> -waarde	β	<i>t</i> -waarde	β	<i>t</i> -waarde
Natuur	0,081	1,937	0,122	2,998	0,039	0,935
Functie (1 = uitvoerend)			0,142**	3,367	0,079*	2,093
Structuur (1 = zelfstandig)			0,020	0,425	-0,006	-0,169
> 15% Betaalde medewerkers			0,002**	0,061	0,108**	2,778
Burgerlijke staat (1 = samen)			0,228	5,244	0,033	0,744
Werkend Inkomen			-0,229**	-4,775	0,029	0,658
Religie (1 = wel)			0,122**	2,998	-0,189**	-3,907
Kerkgang					0,029	0,637
Opleiding					0,063	1,389
Vrouw					0,101*	2,423
Leeftijd					-0,085*	-2,076
					-0,453**	-10,541

Afhankelijke variabele: Carrièremotief

2-zijdig, * p < 0,05; ** p < 0,01

Tabel 8. Regressie sector, controlevariabelen, persoonskenmerken (n = 571)

	Model 1		Model 2		Model 3	
	Ajd. R ² = 0,004		Ajd. R ² = 0,036		Ajd. R ² = 0,076	
	β	<i>t-waarde</i>	β	<i>t-waarde</i>	β	<i>t-waarde</i>
Natuur	0,074	1,776	0,110	2,605	0,068	1,460
Functie			0,001	0,028	0,003	0,072
(1 = uitvoerend)						
Structuur			-0,012	-0,281	-0,049	-1,181
(1 = zelfstandig)						
> 15% Betaalde medewerkers			-0,036	-0,829	-0,007	-0,160
Burgerlijke staat			0,108*	2,182	0,079	1,599
(1 = samen)						
Werkend Inkomen			-0,121**	-2,689	-0,065	-1,327
Religie			-0,163**	-3,278	-0,142**	-2,627
(1 = wel)					0,064	1,267
Kerkgang					0,063	1,247
Opleiding					-0,020	-0,433
Vrouw					-0,198**	-4,330
Leeftijd					0,036	0,752

Afhankelijke variabele: Sociaal motief

2-zijdig, * p < 0,05; ** p < 0,01

Tabel 9. Regressie sector, controlevariabelen, persoonskenmerken (n = 571)

	Model 1		Model 2		Model 3	
	Ajd. R ² = -0,002		Ajd. R ² = 0,029		Ajd. R ² = 0,046	
	β	<i>t-waarde</i>	β	<i>t-waarde</i>	β	<i>t-waarde</i>
Natuur	-0,005	-0,111	0,009	0,206	0,054	1,137
Functie (1 = uitvoerend)			0,114	2,603	-0,005	-0,121
Structuur (1 = zelfstandig)			0,066	1,323	0,007	0,166
> 15% Betaalde medewerkers			0,009**	0,206	0,111*	2,520
Burgerlijke staat (1 = samen)			-0,105	-2,327	0,067	1,336
Werkend Inkomen			-0,117*	-2,343	-0,167**	-3,346
Religie (1 = wel)			0,009*	0,206	-0,104*	-1,901
Kerkgang					0,084	1,627
Opleiding					0,045	0,867
Vrouw					0,052	1,103
Leeftijd					0,017	0,367
					-0,143**	-2,945

Afhankelijke variabele: Leermotief

2-zijdig, * p < 0,05; ** p < 0,01

Tabel 10. Regressie sector, controlevariabelen, persoonskenmerken (n = 571)

	Model 1		Model 2		Model 3	
	Ajd. R ² = 0,000		Ajd. R ² = 0,079		Ajd. R ² = 0,089	
	β	<i>t-waarde</i>	β	<i>t-waarde</i>	β	<i>t-waarde</i>
Natuur	0,039	0,922	0,048	1,159	0,071	1,544
Functie			0,009	0,228	0,007	0,179
(1 = uitvoerend)						
Structuur			0,034	0,842	0,030	0,730
(1 = zelfstandig)						
> 15% Betaalde medewerkers			0,064	1,505	0,070	1,613
Burgerlijke staat			-0,053	-1,106	-0,065	-1,335
(1 = samen)						
Werkend			0,002	0,038	-0,046	-0,940
Inkomen			-0,253**	-5,211	-0,206**	-3,847
Religie					0,063	1,260
(1 = wel)						
Kerkgang					0,046	0,920
Opleiding					-0,033	-0,718
Vrouw					-0,024	-0,533
Leeftijd					-0,133**	-2,804

Afhankelijke variabele: Beschermingsmotief

2-zijdig, * p < 0,05; ** p < 0,01

Tabel 11. Regressie sector, controlevariabelen, persoonskenmerken (n = 571)

	Model 1		Model 2		Model 3	
	Ajd. R ² = -0,002		Ajd. R ² = 0,038		Ajd. R ² = 0,076	
	β	<i>t-waarde</i>	β	<i>t-waarde</i>	β	<i>t-waarde</i>
Natuur	-0,003	-0,063	0,011	0,268	0,019	0,414
Functie (1 = uitvoerend)			0,091*	2,163	0,070	1,655
Structuur (1 = zelfstandig)			0,047	1,136	0,034	0,821
> 15% Betaalde medewerkers			0,079	1,808	0,074	1,703
Burgerlijke staat (1 = samen)			0,018	0,360	0,022	0,440
Werkend Inkomen			-0,021	-0,459	-0,109*	-2,213
Religie (1 = wel)			-0,182**	-3,658	-0,167**	-3,095
Kerkgang					0,119*	2,343
Opleiding					0,011	0,209
Vrouw					0,069	1,482
Leeftijd					-0,047	-1,024
					-0,213**	-4,441

Afhankelijke variabele: Kwaliteitsmotief

2-zijdig, * p < 0,05; ** p < 0,01

Tabel 12. Regressie sector, controlevariabelen, persoonskenmerken (n = 571)

	Model 1		Model 2		Model 3	
	Ajd. R ² = 0,115		Ajd. R ² = 0,150		Ajd. R ² = 0,160	
	β	<i>t</i> -waarde	β	<i>t</i> -waarde	β	<i>t</i> -waarde
Natuur	0,341**	8,667	0,355**	8,921	0,353**	7,988
Functie (1 = uitvoerend)			0,018	0,447	0,019	0,475
Structuur (1 = zelfstandig)			0,136**	3,462	0,116**	2,911
> 15% Betaalde medewerkers			0,027	0,650	0,043	1,026
Burgerlijke staat (1 = samen)			0,015	0,329	0,005	0,106
Werkend Inkomen			-0,140**	-3,319	-0,148**	-3,162
Religie (1 = wel)					0,123*	2,536
Kerkgang					-0,041	-0,841
Opleiding					-0,030	-0,682
Vrouw					-0,087*	-1,995
Leeftijd					-0,055	-1,205

Afhankelijke variabele: Pleziermotief

2-zijdig, * p < 0,05; ** p < 0,01

5. Conclusie en beleidsimplicaties

Dit onderzoek ging over motivaties van vrijwilligers. Voor het doen van vrijwilligerswerk kunnen mensen verschillende redenen hebben. Zowel vrijwilligers als vrijwilligerswerk zijn er in allerlei soorten en uit onderzoek is bekend dat motieven niet voor ieder persoon en voor elk vrijwilligerswerk hetzelfde zijn (Clary et al., 1998). De centrale vragen in dit onderzoek waren:

1. In hoeverre is er een verband tussen typen motivaties van vrijwilligers en sectoren waarin vrijwilligerswerk wordt gedaan?
2. In welke mate is dit verband te verklaren aan de hand van persoonskenmerken van vrijwilligers?

De onderscheiden motieven zijn normatief, carrière, sociaal, leren, bescherming, kwaliteit en plezier. Kijkend naar de eerste onderzoeksvraag kunnen we concluderen dat er een verband tussen typen motivaties van vrijwilligers in de zorg en natuur en de sector waarin ze werkzaam is gevonden voor twee motieven. Sector speelt niet bij alle motieven een rol, maar wel bij de motieven normatief en plezier. Het normatieve motief wordt belangrijker gevonden door vrijwilligers in de zorgsector dan in de natuursector en het pleziermotief speelt sterker in de natuursector dan in de zorgsector.

Naast verschillen in motivaties tussen sectoren zijn ook verschillen tussen persoonskenmerken onderzocht. Persoonskenmerken bleken geen verklaring te bieden voor de gevonden verschillen in motieven tussen de sectoren. Hoewel er weinig verschillen in motieven zijn gevonden tussen de sectoren zijn er wel degelijk verschillen gevonden in motieven met betrekking tot persoonskenmerken. Een aantal persoonskenmerken hebben invloed op de mate waarin de verschillende motieven voorkomen onder vrijwilligers in de sectoren zorg en natuur. Een conclusie die we hieruit kunnen trekken is er dat per motief andere combinaties van persoonskenmerken zijn die zich er het meest door laten aantrekken, oftewel per doelgroep zullen andere motieven goed en minder goed werken. In de beleidsaanbevelingen wordt hier verder op ingegaan.

Hier sluiten we af met een terugkoppeling naar de congruentie- en contrasthypotesen. De bevindingen met betrekking tot deze hypotesen zijn gevarieerd. Op basis van de congruentiehypothese verwachtten we dat mensen in hun vrije tijd activiteiten kiezen die aansluiten bij hun dagelijkse werkzaamheden. De contrasthypothese voorspelt juist dat mensen in hun vrije tijd activiteiten doen die anders zijn dan hun dagelijkse bezigheden.

Opvallend is dat opleiding een effect heeft bij het carrièremotief, maar niet bij het leermotief en het pleziermotief. De congruentieredenatie dat hoger opgeleiden vrijwilligerswerk doen om ook in hun vrije tijd te werken aan persoonlijke ontwikkeling vindt steun wat betreft het carrièremotief. De contrastredenatie dat hoger opgeleiden vrijwilligerswerk zien als leuke vrijetijdsbesteding die helemaal los staat van hun dagelijkse bezigheden vindt geen steun. De congruentie- en contrastredenatie kwam ook terug bij het verwachte verschil tussen mannen en vrouwen. Hier vonden we voor zowel de congruentie- als de contrasthypothese ondersteuning. Vergeleken met vrouwen vinden mannen carrière- en pleziermotieven belangrijkere redenen voor het doen van vrijwilligerswerk.

Voor zowel de congruentie- als de contrasthypothese is steun gevonden. Wellicht zijn de mechanismen die ten grondslag liggen aan de redematies te simpel om de motieven voldoende te verklaren. Er lijkt meer nodig te zijn om beter inzicht te geven in wanneer de welke hypothese wel en niet opgaat.

Beleidsimplicaties

Om steeds voldoende vrijwilligers te hebben is het voor organisaties van belang om de huidige vrijwilligers te behouden en daarnaast nieuwe vrijwilligers te werven om verloop op te vangen. De resultaten uit dit onderzoek zouden vrijwilligersorganisaties kunnen helpen bij het vormgeven van hun beleid omtrent het op peil houden van hun vrijwilligersbestand.

Uit dit onderzoek is duidelijk geworden dat motieven van vrijwilligers weinig verschillen tussen de sectoren zorg en natuur. Door in te spelen op motieven die in hun sector het meest belangrijk zijn zullen sectoren zich dus moeilijk kunnen onderscheiden. Motieven als plezier en normatief, die in beide sectoren belangrijk worden gevonden, kunnen natuurlijk worden ingezet om campagnes voor een breed publiek aantrekkelijk te maken, maar als deze motieven overal worden ingezet wordt voor potentiële vrijwilligers niet duidelijk waarom iemand het ene of het andere moet kiezen. En juist omdat er tegenwoordig zoveel keuzemogelijkheden zijn is het belangrijk de aandacht te trekken met iets dat onderscheidend is.

Omdat verschillen tussen sectoren dus beperkt zijn maar er wel degelijk verschillen zijn gevonden in persoonskenmerken qua motivaties, lijkt het goed om hier gebruik van te maken. Om de juiste doelgroep te vinden bij wat de organisatie te bieden heeft en hen op de juiste manier aan te spreken is kennis nodig over welke doelgroepen aangetrokken worden door welke motieven. Als een organisatie mensen weet aan te trekken die gedreven worden door die motieven die bij hen vervuld kunnen worden slaagt ze er waarschijnlijk het best in deze vrijwilligers ook te behouden.

Met behulp van de kennis uit dit onderzoek kunnen we handvaten geven voor organisaties die een bepaalde doelgroep willen bereiken. Als een organisatie op zoek is naar mannen kunnen ze zich het beste richten op de motieven carrière, sociaal en plezier. Vergeleken met vrouwen worden mannen namelijk meer gedreven door deze motieven. Zoekt een organisatie hoger opgeleiden, dan is het goed om te weten dat het normatieve motief op hen meer aantrekkingskracht heeft dan op lager opgeleiden. Lager opgeleiden worden vergeleken met hoger opgeleiden juist meer aangetrokken door beschermingsmotieven. Als men op zoek is naar jongeren heeft inspelen op de motieven carrière, leren, bescherming en kwaliteit meer zin dan als men op zoek is naar ouderen. Tot slot hebben de motieven plezier en kwaliteit meer aantrekkingskracht op mensen met dan op mensen zonder religie.

Met behulp van deze kennis kunnen voor allerlei doelgroepen de beste prikkels worden bepaald. Zoekt men bijvoorbeeld jongeren, dan kan men inspelen op de motieven carrière, leren, bescherming en kwaliteit. Zoekt men echter met name hoger opgeleide jongeren, dan heeft het inspelen op het beschermingsmotief weinig toegevoegde waarde. Dit motief speelt weliswaar sterker voor jongeren dan voor ouderen, maar het trekt aan de andere kant meer lager opgeleiden dan hoger opgeleiden aan. Voor het aanspreken van hoger opgeleiden kan dan beter het normatieve motief

worden toegevoegd. Op deze manier kan voor elke doelgroep bekeken worden welke combinaties van motieven het meeste de juiste doelgroep zullen prikkelen.

Omdat voor een doelgroep vaak verschillende motieven kunnen worden gebruikt als prikkels kan het nuttig zijn om ook te kijken naar hoe belangrijk de verschillende motieven worden gevonden. We zagen bijvoorbeeld dat jongeren vergeleken met ouderen meer worden aangetrokken door de motieven carrière, leren, bescherming en kwaliteit. We zagen echter ook dat het carrièremotief nauwelijks leeft onder de vrijwilligers. De motieven kwaliteit en leren worden al een stuk belangrijker gevonden. Deze motieven kunnen daarom beter benadrukt worden dan het carrièremotief. Door niet alleen te kijken welke motieven beter zullen aanslaan bij welke doelgroepen, maar hierbinnen ook te kijken naar de mate waarin het motief belangrijk wordt gevonden kan bepaald worden welke van de mogelijke motieven het best benadrukt kan worden.

Wat ook belangrijk is, is dat de prikkels die een organisatie geeft aansluiten bij de organisatie ook werkelijk te bieden heeft (Karr & Meijs, 2006). Doelstelling en identiteit zijn per organisatie immers redelijk vaststaande gegevens (Hoogenboom, Knijn & Saber, 2010).-Als er discrepantie zit in waarmee een organisatie zich promoot en hoe de organisatie werkelijk is zullen vrijwilligers niet vinden wat ze zoeken. Hierdoor raken ze gedemotiveerd en zullen ze de organisatie sneller weer verlaten. Wat dus belangrijk is, is dat organisaties zichzelf kennen en bij werving van bepaalde doelgroepen niet blind afgaan op motieven die waarschijnlijk goed scoren, maar ook hun eigen doelstelling en identiteit in de gaten houden. Potentiële vrijwilligers moeten niet voor verrassingen komen te staan.

In het kader van diversiteitsbeleid maken we tot slot een koppeling tussen persoonskenmerken, motieven en sectoren. We zagen dat er in de zorgsector veel meer vrouwelijke vrijwilligers zijn dan in de natuursector. Ook zijn er in de zorgsector in verhouding meer mensen met een religie dan in de sector natuur. Wat we ook hebben gezien is dat het pleziermotief sterker speelt in de natuur dan in zorg en dat hetzelfde motief sterker speelt voor mensen met dan voor mensen zonder religie. Dit zou voor natuurorganisaties een aanknopingspunt kunnen zijn bij werving van nieuwe groepen vrijwilligers. Ook de zorgsector kan aansluiting zoeken bij het pleziermotief, maar op een andere manier. Dit is een belangrijk motief en het spreekt mannen nog meer aan dan vrouwen. Door hierop in te spelen worden misschien in de toekomst meer mannen bereikt voor vrijwilligerswerk in de zorg.

6. Discussie

Dit onderzoek is het eerste onderzoek dat een vergelijking heeft gemaakt tussen motivaties van vrijwilligers in verschillende sectoren. Hiermee is een eerste stap gezet naar het in kaart brengen van verschillen in motivaties van vrijwilligers tussen sectoren. Uit eerder onderzoek was er al zekere voorkennis over motivaties die vrijwilligers kunnen hebben, maar deze studie draagt op een aantal manieren bij aan het uitbreiden en verbeteren van deze kennis. Als organisaties inzicht hebben in motivaties van vrijwilligers kan daarop worden ingespeeld en hoeft er geen onnodige aandacht te worden besteed aan motieven die weinig of niet spelen bij bepaalde groepen.

Om te beginnen is in dit onderzoek een vergelijking is gemaakt tussen sectoren waarin vrijwilligers werkzaam zijn. Voor zover bekend is dit nog niet eerder gedaan. Een vergelijking tussen sectoren geeft meer specifieke kennis en helpt inzicht te geven in of en hoe sectoren zich van elkaar onderscheiden. Voor beleid gericht op het werven en behouden van vrijwilligers is dit relevante kennis. We kunnen ons echter afvragen waarom nooit eerder een onderzoek is gedaan die motieven van vrijwilligers vergeleek tussen sectoren. Dit onderzoek heeft laten zien dat motivaties van vrijwilligers nauwelijks verschillen tussen de sectoren zorg en natuur. Toch hadden we gronden op basis waarvan we wel verschillen konden verwachten. Voor nu is dit dus een nuttig onderzoek geweest, want dit onderzoek geeft empirisch bewijs voor de beperkte verschillen tussen de sectoren zorg en natuur. Hiervoor konden we slechts aannames doen en gissen naar mogelijke verschillen in motivaties van vrijwilligers tussen sectoren..

Wat ook bijdraagt aan het specificeren van de inzichten is dat er is gecontroleerd voor persoonskenmerken van de vrijwilligers en voor organisatiekenmerken. Motieven kunnen met allerlei zaken samenhangen. Demografische kenmerken en het soort organisatie bepalen mede of vrijwilligerswerk een blijvende aantrekkingskracht heeft op mensen (Bekkers, 2005). Door ook organisatiekenmerken op te nemen in de analyses sluiten we zoveel mogelijk uit dat een verschil tussen sectoren slechts schijn is omdat motieven toevallig verschillen tussen twee organisaties. Deze aanvulling is ook nuttig aangezien de invloed van de organisatie op de motivatie iets is waar de VFI (de schaal die de motivaties meet) uit zichzelf geen rekening mee houdt (Karr & Meijs, 2006).

Door rekening te houden met zowel persoons- als organisatiekenmerken komen we waarschijnlijk dichterbij de werkelijke herkomst van motivaties dan wanneer, zoals dat tot nu toe is gedaan, slechts één van beide bekeken wordt. Dit is relevant omdat dan voor verschillende situaties en doelen beter beoordeeld kan worden waarop moet worden ingespeeld bij werving en behoud van vrijwilligers.

Toch zijn er ook minder sterke punten in het onderzoek. Om te beginnen is dat de manier van dataverzameling. Omdat we voor het verspreiden van de enquête afhankelijk waren van de organisaties was het niet mogelijk volledig zicht te hebben op de verspreiding hiervan. Hoe representatief de steekproef is, is dus onzeker. Er is getracht dit zoveel mogelijk te ondervangen door niet-deelnemers te vragen toch een paar controlevragen te stellen, maar het aantal reacties hierop was beperkt. Het feit dat de enquête digitaal was kan ook geleid hebben tot een hogere non-respons onder bepaalde groepen, bijvoorbeeld ouderen. Uit de t-toets die de respondenten vergeleek met de

groep die actief aangaf niet te willen meewerken aan het onderzoek kwamen echter geen verschillen naar voren tussen deze twee groepen.

Een punt om rekening mee te houden als weer organisaties in de sectoren zorg en natuur worden benaderd voor onderzoek is dat de non-respons in de zorgsector groter was dan in de natuursector. Om toch in beide sectoren voldoende deelnemers te krijgen zullen dan in de zorgsector meer organisaties benaderd moeten worden dan in de natuursector.

Een andere tekortkoming is dat de steekproef alleen uit vrijwilligers bestaat die reeds in dienst zijn als vrijwilliger. Dit maakt het doen van aanbevelingen voor wervingscampagnes moeilijker. Omdat motieven niet statisch zijn (Penninx, 2010) is het niet zeker of niet-vrijwilligers aangetrokken worden door hetzelfde als mensen die al vrijwilliger zijn. Eenmaal opgenomen in de werkzaamheden kunnen zich andere motieven gaan ontwikkelen, maar om daar inzicht in te hebben is een meting op één tijdstip onder alleen mensen die al vrijwilligerswerk doen niet voldoende. Doordat deze studie geen inzicht heeft in de ontwikkeling en mogelijke verandering van motieven door de tijd is ook het aanboren van nieuwe groepen vrijwilligers moeilijker op basis van de kennis uit deze steekproef.

Een eerste aanbeveling voor toekomstig onderzoek is dan ook om data te verzamelen onder mensen die geen vrijwilligerswerk doen. Dit kan inzichten voor wervingscampagnes verbeteren. Onderzoek naar het werven van vrijwilligers is ook nog schaars (Boezeman, 2008). Als we weten waarom verschillende groepen mensen geen vrijwilligerswerk doen en wat ze nodig achten om zich toch te gaan inzetten in verschillende sectoren kan hier bij werving op worden ingespeeld en kunnen wellicht nieuwe groepen worden bereikt.

Om nieuwe vrijwilligers te werven aan de hand van motieven die voor de huidige vrijwilligers belangrijk zijn heeft sowieso nadelen. Allereerst brengt dit met zich mee dat er waarschijnlijk niet snel nieuwe doelgroepen bereikt worden als potentiële vrijwilligers. Dit is sowieso niet gemakkelijk, aangezien vrijwilligers gemakkelijk geworven lijken te worden door gelijkgestemden. Er zijn motieven die vrij universeel voorkomen, dus die kunnen altijd worden ingezet om campagnes voor een breed publiek aantrekkelijk te maken. Dit brengt echter het nadeel met zich mee dat organisaties op deze manier niet onderscheidend zijn. Door zich alleen te richten op universele zaken wordt niet duidelijk waarom iemand juist voor die ene organisatie moet kiezen. Elke organisatie kan hier immers op inspelen en juist omdat er tegenwoordig zoveel keuzemogelijkheden zijn is het belangrijk de aandacht te trekken met iets dat specifiek is voor een organisatie

Of het nuttig is om in toekomstig onderzoek vervolg geven aan de intentie van MOVISIE om tot een complete dataset te komen waarin informatie zit over alle sectoren weten we niet zeker. Een vergelijking van twee sectoren laat nu zien dat er tussen de sectoren weinig verschillen zijn in motivaties die er spelen. Er kan gezegd worden dat als de zorgsector zich op een punt onderscheidt van de natuursector dit niet per definitie ook een onderscheidend punt is in het brede vrijwilligersveld. De sectoren in dit onderzoek zijn echter wel behoorlijk verschillende sectoren en hoewel er onderlinge verschillen zijn kunnen we niet ontkennen dat ze gering zijn. Nu we zien dat deze sectoren onderling al weinig verschillen vertonen kunnen we ons afvragen hoeveel verschillen we zullen vinden als we andere sectoren vergelijken.

Tot slot zou ook een internationale vergelijking verrijkend kunnen zijn. Kennis uit dit onderzoek is wellicht niet direct toepasbaar op andere landen. De zorgsector is in Nederland vooral een vrouwensector en er zijn weinig jongeren te vinden. In Amerika is dit heel anders. Daar zijn ook veel jongere vrijwilligers in de zorg, omdat jongeren die daar in aanmerking willen komen voor een medische opleiding meer kans maken als ze al ervaring hebben opgedaan op dat gebied.

Met dit onderzoek is een eerste stap gezet naar het krijgen van inzicht in verschillen in motivaties van vrijwilligers tussen sectoren. Verschillen in motieven bleken meer voor te komen in persoonskenmerken dan tussen sectoren. Dit lijkt een nuttige bevinding voor vrijwilligersorganisaties bij het vormgeven van beleid gericht op het werven en behouden van vrijwilligers. Om echter echt goed inzicht te krijgen in motivaties van vrijwilligers is meer en wellicht ook ander onderzoek nodig, bijvoorbeeld kwalitatief onderzoek, longitudinaal en internationaal onderzoek. Dergelijk onderzoek kan nieuwe inzichten bieden binnen dit onderzoeksthema en onderzoekers die hiermee aan de slag gaan kunnen tot nieuwe theoretische inzichten komen en nieuwe praktisch bruikbare kennis vergaren. Zo houdt het onderwerp vrijwilligerswerk niet alleen samenlevingen in beweging, maar ook de wereld van de wetenschap.

Literatuur

- Becker, A. (2009). *Ageing and the importance to motivate volunteering*. Master Thesis, Erasmus University Rotterdam.
- Bekkers, R. (2002). *Secularisering en veranderende motieven voor vrijwilligerswerk*. 14-29. In: Buijs, G.J. & T. J. Van der Ploeg (Eds.). *Pro Deo: geïnspireerd blijven in vrijwilligerswerk*. Zoetermeer: Boekencentrum.
- Bekkers, R. (2005). *Geven van tijd*. 80-101. In: Schuyt, Th.N.M. & Gouwenberg, B.M. (2005). *Geven in Nederland 2005: Giften, legaten, sponsoring en vrijwilligerswerk*. 's-Gravenhage: Elsevier Overheid.
- Boezeman, E.J. & Ellemers, N. (2008). Pride en respect in volunteers' organizational commitment. *European Journal of Social Psychology*, 38(1), 159-172.
- Broek van den, A., Knulst, W. & Niggebrugge, D. (1997). *Trends in de tijdsbesteding van de Nederlandse bevolking, 1975-1995*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bryman, A. (1984). The debate about quantitative and qualitative research: a question of method or epistemology. *The British Journal of Sociology*, 35(1), 75-92.
- Bussemaker, J. (2007). *Beleidsbrief mantelzorg en vrijwilligerswerk: Voor elkaar*. Den Haag: Ministerie van VWS.
- CBS Statline (2009). *Beroepsbevolking: geslacht en leeftijd*. 26 maart 2010
<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71738NED&D1=0,8-9&D2=a&D3=0&D4=0&D5=6,11,16,21,26,31,36,41&HD=090226-0909&HDR=G3,T&STB=G2,G1,G4>
- Clary, E.G. & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *American psychological society*, 8(5), 156-159.
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Coleman, J. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University.
- Dekker, P. & Hart de, J. (2009). *Vrijwilligerswerk in meervoud – Civil society en vrijwilligerswerk 5*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dekker, P., Hart de, J. & Faulk, L. (2007). *Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dolnicar, S. & Randle, M. (2007). What motivates which volunteers? – Psychographic heterogeneity among volunteers in Australia. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 18(2), 135-155.
- Gaskin, K. & Davis Smith, J. (1995). *A New Civic Europe. A Study of the Extent and Role of Volunteering*. Londen: The Volunteer Centre UK.
- Gast de, W., Hetem, R. & Wilbrink, I. (2009). *Basisboek vrijwilligersmanagement: werven, sturen en motiveren*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Green, B.G. & Chalip, L. (2004). *Paths to volunteer commitment: Lessons from they Sydney*

- Olympic Games. 49-67. In: Stebbins, R.A. & Graham, M. (2004). *Volunteering as Leisure/Leisure as volunteering – An international assessment*. Oxfordshire: CAB International.
- Greenslade, J.H. & White, K.M. (2005). The prediction of above-average participation in volunteerism: A test of the theory of planned behavior and the volunteers functions inventory in older Australian adults. *The Journal of Social Psychology*, 145(2), 155-172.
- Handy, Ch. (1988). *Understanding voluntary organizations, how to make them function effectively*. London: Penguin Books.
- Harrison, D.A. (1995). Volunteer motivation and attendance decisions: Competitive theory testing in multiple samples from a homeless shelter. *Journal of Applied Psychology*, 80, 371-385.
- Hoksbergen, M. (2009). Sterke samenhang tussen beroep en computer- en internetvaardigheden. CBS: *Sociaal-economische trends*, 4e kwartaal, 49-53.
- Hoogenboom, M., Knijn, T. & Saber, M. (2010). *Een warm nest of een geoliede machine – Hoe Het Buitenhof en de Zonnebloem vrijwilligers vinden en binden*. Utrecht: MOVISIE.
- Karr, L. (2006). *Jongeren, vrijwilligerswerk en motivatie – Samenvatting van recent onderzoek*. Utrecht: Civic Instituut Vrijwillige Inzet.
- Karr, L.B. & Meijs, L.C.P.M. (2006) *Sustaining the motivation to volunteer in organizations*, 157-172. In Fetchenhauer, D., Flache, A., Buunk, A.P. & Lindenberg S. (2006). *Solidarity and prosocial behavior – An integration of sociological and psychological perspectives*. New York: Springer.
- Klaver, J., Tromp, E. & Oude Ophuis, R. (2005). *Allochtonen en vrijwilligerswerk*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Lindeman, E. (1996). *Participatie in vrijwilligerswerk*. Amsterdam: Thesis Publishers.
- MacNeela, P. (2008). The give and take of volunteering: Motives, benefits, and personal connections among Irish volunteers. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 19(2), 125-139.
- Marx, J.D. (1999). Motivational characteristics associated with health and human service volunteers. *Administration in social work* 23(1), 51-66.
- Meijs, L.C.P.M. (1997). *Management van vrijwilligersorganisaties*. Utrecht: NOV Publicaties.
- Nekkers, G., Trier van, C. & Vogels, E. (2008). Versterking van de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden. *TPEdigitaal*, 2(1), 1-22.
- Oudenampsen, D. & Vliet van, K. (2007). *Vrijwillige inzet in de zorg en maatschappelijke ondersteuning – Bijdrage aan de Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Paine, A.E., Locke, M. & Jochem, V. (2006). *Volunteering, Active Citizenship and Community Cohesion: From theory to practice*. Presentatie op International conference of the International Society for Third Sector Research Bangkok.
- Penninx, K. (2010). *Zin in meedoen – Werkzame principes voor het stimuleren van vrijwillige inzet van mensen in de derde levensfase*. Utrecht: MOVISIE.

- Puffer, S.M. & Meindl, J.R. (1992). The congruence of motives and incentives in a voluntary organization. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 425-434.
- Putnam, R.D. (2000). *Bowling alone*. New York: Simon & Schuster.
- Rigter, M.J.C. (2002). *Motieven voor vrijwilligerswerk – Een onderzoek naar de motieven van mensen om al dan niet vrijwilligerswerk te doen*. Assen: STAMM.
- Ruijter, S. (2008). *Association in context and association as context*. Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Silverberg, K.E. (2004). *Understanding American parks and recreation volunteers utilizing a functional perspective*, 87-110. In: Stebbins, R.A. & Graham, M. (2004). *Volunteering as Leisure/Leisure as volunteering – An international assessment*. Oxfordshire: CAB International.
- Steenbergen, M. (2009). *Werkprogramma 2010 – VWS-instellingssubsidie*. Utrecht: MOVISIE.
- Tak van der, I. & Karr, L.B. (2007). *In their own words: Motivations and experiences of young volunteers in the Netherlands*. Atlanta: ARNOVA Conference Atlanta.
- Terpstra, M., Smal, E., Stubbe, W. & Berkelaar, K. (2007). *Sterktes van nu, de kracht van 2015: Sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen voor vrijwillige inzet*. Utrecht: MOVISIE.
- Traag, T., Valk van der, J., Velden van der, R. & Vries de, R. (2006). Dertigers op de arbeidsmarkt. *CBS: Sociaal-economische trends, 2e kwartaal*, 15-22.
- Ultee, W., Arts, W. & Flap, H. (2003). *Sociologie: Vragen, Uitspraken, Bevindingen*. Groningen: Wolters Noordhoff.
- Valk van der, J. & Boelens, A. (2004). Vrouwen op de arbeidsmarkt. *CBS: Sociaal-economische trends, 3e kwartaal*, 19-25.
- Wall, K. (2005). *The changing profile of volunteerism – Implications for community and voluntary organisations at local level*. London: Brunel University.
- Wearing, S. (2004). *Examining best practice in volunteer tourism*, 209-224. In: Stebbins, R.A. & Graham, M. (2004). *Volunteering as Leisure/Leisure as volunteering – An international assessment*. Oxfordshire: CAB International.
- WVC (1991). *Onbetaalbaar werk*. Rijswijk: Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur.

Appendix A

Beschrijving deelnemende organisaties

Informatie is afkomstig van de websites van de organisaties en is gevalideerd en aangevuld met de hulp van de contactpersonen van de organisaties.

Zorg/hulpverlening

KWF Kankerbestrijding

Dit is een organisatie met landelijk verspreid 1650 afdelingen. Landelijk zijn zo'n 120.000 vrijwilligers actief. De meesten hiervan zetten zich een korte periode in het jaar in voor de collecte of een eigen actie. Daarnaast wordt gewerkt met 140 beroepskrachten.

De organisatie doet aan onderzoek, patiëntenzorg, voorlichting en fondsenwerving en staat voor het terugdringen van kanker en het internationaal bundelen van krachten. Ze willen geld genereren voor kankeronderzoek, de ziekte beter bespreekbaar maken en mensen beter voorlichten. Taken van vrijwilligers bestaan uit bestuurs- en beleidsfuncties en uitvoerende en ondersteunende werkzaamheden. Er wordt met vrijwilligers gewerkt om kosten laag te houden, zodat er meer overblijft voor het onderzoek. Vrouwen en autochtonen zijn oververtegenwoordigd als vrijwilligers. De meeste vrijwilligers zijn ouder dan 30 jaar en het grootste deel is ouder dan 50 jaar. Verwachtingen die de organisatie heeft ten aanzien van haar vrijwilligers zijn vooral grote betrokkenheid bij de doelgroep. Hier staat tegenover dat de organisatie de vrijwilligers begeleiding biedt bij het werk, mogelijkheden geeft tot scholing en een verzekering.

Deze organisatie heeft kenmerken van verschillende Handy-typen. Het grote belang dat gehecht wordt aan betrokkenheid met de doelgroep is een voor-ons-door-ons kenmerk. Professioneel en effectief werken worden ook belangrijk gevonden, maar er worden geen strenge eisen gesteld aan opleiding en professionalisering van de vrijwilligers. Naast betrokkenheid met de doelgroep is een identiteit vanuit een ideaal het belangrijkste kenmerk van de organisatie. Het aanhangen en uitdragen hiervan door vrijwilligers wordt minder belangrijk gevonden. Hierop afgaand zou ik deze organisatie vooral typeren als een voor-ons-door-ons organisatie. Het belang van de identiteit en het ideaal komt terug in de vorm van een specifieke doelgroep, namelijk mensen die te maken hebben met kanker.

Liliane Fonds

Dit is een organisatie met een groot buitenlands netwerk in ontwikkelingslanden, bestaande uit Nationale coördinatieteams, partnerorganisaties en lokale contactpersonen. De eindverantwoordelijkheid ligt bij het hoofdkantoor in Nederland. Er is een Comité van Aanbeveling en een Raad van Toezicht en 41 netwerkvrijwilligers vertegenwoordigen het fonds door het hele land. In Nederland zijn in totaal 178 vrijwilligers actief, waarvan 155 structureel. Daarnaast wordt gewerkt met 45 beroepskrachten.

De organisatie richt zich op jonge gehandicapten (tot 25 jaar) in ontwikkelingslanden en wil hun levenskwaliteit verbeteren en ervoor zorgen dat ze kunnen meedoen in de samenleving. Hiertoe biedt de organisatie directe, persoonsgerichte en kleinschalige hulp op maat. Er wordt geïnvesteerd in

onderwijs, werk en inkomen en in medische behandelingen en hulpmiddelen. Taken van vrijwilligers zijn er in het bestuur, beleid, begeleidend en ondersteunend en bestaan bijvoorbeeld uit secretariael werk, klussen, voorlichten en het zijn van gastvrouw. Er wordt met vrijwilligers gewerkt omdat dit financieel voordelig is. Er werken iets meer mannen dan vrouwen als vrijwilliger en verhoudingsgewijs veel allochtonen bij deze organisatie. Qua leeftijd en opleiding zijn de vrijwilligers zeer divers.

De organisatie verwacht van haar vrijwilligers dat er trainingen gevolgd worden. Functies worden toebedeeld op basis van iemands achtergrond, opleiding, competenties, vaardigheden, ervaringen en belangstelling en de organisatie vindt het belangrijk dat vrijwilligers het doel en het beleid van de organisatie onderschrijven en ondersteunen. Hier staat tegenover dat de organisatie een onkostenvergoeding en ongevallenverzekering biedt aan de vrijwilligers, een introductie in het werk en begeleiding en evaluaties, scholing en een contract. Dit is vastgelegd in een vrijwilligersbeleid.

Deze organisatie is lastig te plaatsen in de indeling van Handy. Er wordt veel waarde gehecht aan professioneel werken en voor werkzaamheden zijn professionele vaardigheden vereist. Ook heeft de organisatie een duidelijke identiteit en missie en ze vindt het belangrijk dat vrijwilligers dit uitdragen. Betrokkenheid bij de doelgroep is ook belangrijk. Alles bij elkaar genomen zou ik het Liliane Fonds karakteriseren als een diensverlenende organisatie met daarnaast sterke kenmerken van een campagnevoerende organisatie.

Nederlandse Hartstichting

Dit is een organisatie die bestaat uit verschillende afdelingen met daarbinnen teams. De landelijke organisatie wordt lokaal en regionaal vertegenwoordigd door vrijwilligers. Landelijk zijn 5500 vrijwilligers actief, waarvan 1000 structureel. Daarnaast wordt gewerkt met 130 beroepskrachten.

De organisatie doet aan preventie, patiëntenzorg, psychosociale zorg en wil publieke en politieke aandacht vragen voor hart- en vaatziekten. Ze staat voor het bestrijden van hart- en vaatziekten en doet hiertoe onderzoek, voorlichting en patiëntenzorg. Taken van vrijwilligers zijn er in het bestuur en in uitvoerende en ondersteunende functies, bijvoorbeeld collecteren, meewerken aan evenementen, acties om geld in te zamelen en promotie en informatie verspreiden. In hun taken worden vrijwilligers ondersteund vanuit de organisatie. Er wordt met vrijwilligers gewerkt omdat zij een belangrijke bijdrage leveren aan het uitdragen van de doelstellingen op lokaal en regionaal niveau. Vrouwen, ouderen en autochtonen zijn oververtegenwoordigd als vrijwilligers. Verwachtingen die de organisatie heeft ten aanzien van haar vrijwilligers zijn vooral het uitdragen van een gemeenschappelijke identiteit. De organisatie biedt de vrijwilligers een introductie, begeleiding, evaluaties, scholing, verzekering en een onkostenvergoeding. Dit is vastgelegd in een vrijwilligersbeleid.

Deze organisatie is niet eenduidig te karakteriseren als bepaald type organisatie. Wel wordt aangegeven dat de organisatie een duidelijke identiteit heeft en dat het ook belangrijk wordt gevonden dat vrijwilligers dit uitdragen. Verder zijn vooral professioneel werken en kwaliteit van belang. De organisatie heeft ongeveer net zoveel kenmerken van een dienstverlenende organisatie als van een campagnevoerende organisatie.

Rode Kruis

Dit is een organisatie die internationaal actief is. De organisatie is onafhankelijk en heeft in Nederland 360 plaatselijke afdelingen die landelijk gecoördineerd worden. In Nederland zijn in totaal zo'n 36.000 vrijwilligers actief. Daarnaast wordt gewerkt met 550 beroepskrachten.

De organisatie heeft als grondbeginselen menslievendheid, onpartijdigheid, neutraliteit, onafhankelijkheid, vrijwilligheid, eenheid en algemeenheid. Men wil menselijk lijden waar dan ook voorkomen en verzachten en bijdragen aan een vreedzame, tolerante en humane wereld door het helpen van mensen van wie het leven, gezondheid of welzijn wordt bedreigd. Hiertoe biedt de organisatie sociale hulp, eerste hulp, rampenhulp, hulp bij het opsporen van familieleden, maar ook bijzondere vakanties en evenementenhulp. Taken van vrijwilligers bestaan uit zorg, hulpverlening, fondsenwerving, collecteren, voorlichten, anderen begeleiden en werven, besturen en coördineren. Vrijwilligers worden dus ingezet voor bestuursfuncties en beleid en bij uitvoerende, begeleidende en ondersteunende taken. Er wordt met vrijwilligers gewerkt vanuit de visie van de organisatie: door vrijwilligers in te zetten wordt de kracht van medemenselijkheid gemobiliseerd. Verwachtingen die de organisatie heeft ten aanzien van haar vrijwilligers zijn betrokkenheid bij de doelgroep, professioneel werken en het uitdragen van de identiteit van de organisatie. Hier staat tegenover dat de organisatie de vrijwilligers een introductie geeft in de werkzaamheden, er is begeleiding, evaluaties, mogelijkheden tot scholing en vrijwilligers zijn verzekerd en krijgen een onkostenvergoeding. Dit alles is vastgelegd in een contract en in een vrijwilligersbeleid.

Deze organisatie is voornamelijk te karakteriseren als een campagnevoerende organisatie. De organisatie is gestoeld op een aantal grondbeginselen en daar komen de doelen en werkzaamheden uit voort. Er wordt dan ook belang aan gehecht dat vrijwilligers de missie en de identiteit uitdragen. Toch zijn er ook kenmerken van dienstverlening. Dit is niet verrassend aangezien de organisatie ook zeker diensten verleent. Er wordt hulp geboden en hierbij gaat het niet altijd om 'lichte' vormen van hulp. Een zekere professionaliteit en kwaliteit worden dan ook belangrijk gevonden. Wat ook kan bijdragen aan de kwaliteit van het werk is betrokkenheid bij de doelgroep, een voor-ons-door-ons kenmerk. Omdat dit alles samenhangt en misschien zelfs voortkomt uit de ideologie en missie van de organisatie vertoont het toch het sterkst kenmerken van een campagnevoerende organisatie.

Mezzo

Dit is een landelijke organisatie die opkomt voor belangen van mantelzorgers. Organisaties die onder Mezzo vallen ondersteunen mantelzorgers en lokale en regionale organisaties zetten zorgvrijwilligers in. Mezzo geeft deze organisaties steun, informatie en advies. Bij Mezzo zijn landelijk zo'n 14.000 mantelzorgers en 244 lokale en regionale organisaties voor mantelzorgers en vrijwilligerszorg aangesloten. Vrouwen, ouderen en autochtonen zijn oververtegenwoordigd als vrijwilligers.

Zes bij Mezzo aangesloten organisaties hebben hun medewerking verleend aan dit onderzoek. Dit zijn Contour Tilburg, Ruggesteun Parkstad, Steunpunt Informele Zorg Breda, Stichting Rondom Mantelzorg, Stichting Vrijwillige Zorghulpverlening Oost-Achterhoek en THC De Brug. Zij richten zich met name op het ondersteunen van mantelzorgers. Vrijwilligers nemen zorgtaken over en

ondersteunen mantelzorgers in hun taken. Ze verzorgen als het ware de 'krenten in de pap' waar professionele zorg niet aan toe komt.

Het is belangrijk dat er een persoonlijke klik is tussen de vrijwilliger en degene die hulp krijgt en de vrijwilliger moet het werk leuk vinden en betrouwbaar zijn. Sommige organisaties stellen ook eisen als bijscholing. Hier staat tegenover dat er vanuit de organisatie goede begeleiding is. Er zijn intakegesprekken, tussentijdse gesprekken, bijeenkomsten waar ervaringen uitgewisseld kunnen worden en veelal is er gelegenheid voor cursussen of trainingen.

Deze organisaties zijn voornamelijk te karakteriseren als dienstverlenende organisaties. Vrijwilligers dragen zorg voor het overnemen van taken van mantelzorgers. Het is dan ook niet verbazingwekkend dat ook voor-ons-door-ons kenmerken aanwezig aan, aangezien het vaak gaat om nogal persoonlijke vormen van zorg. Er moet echt betrokkenheid zijn en tijd worden genomen voor de ander. Dit kan ook verklaren waarom een aantal organisaties aangeeft het belangrijk te vinden dat vrijwilligers een ideaal steunen en uitdragen. Vrijwilligers moeten bereid zijn zichzelf aan de kant te schuiven en bezig gaan met wat een ander nodig heeft.

Natuur/milieu

Greenpeace

Deze organisatie is actief in 42 landen en heeft op allerlei plaatsen in de wereld regiokantoren. In Nederland is alleen het hoofdkantoor gevestigd. Hier zit ook Greenpeace International, het overkoepelende orgaan. Over campagnes worden afspraken gemaakt, maar verder zijn er tussen de landen verschillen in wat de organisatie precies doet. In Nederland wordt gewerkt met zo'n 480 vrijwilligers en 100 beroepskrachten. Vrijwilligers worden ingezet voor bestuursfuncties en bij uitvoerende, begeleidende en ondersteunende taken. Nederlandse vrijwilligers houden zich bijvoorbeeld bezig met klussen, voorlichting en educatie, actie voeren en het ondernemen van activiteiten met groepsleden.

Het doel van deze organisatie is door onderzoek, overleg en acties te werken aan een duurzaam evenwicht tussen mens en milieu en de aarde te beschermen. Door geweldloze en inventieve confrontaties willen ze milieuproblemen aan de kaak stellen en oplossingen stimuleren voor een gezond en duurzaam evenwicht tussen mens en milieu. Dat er met vrijwilligers gewerkt wordt heeft te maken met het ontstaan van de organisatie. De organisatie is ontstaan uit een groepje mensen die er zelf op uit gingen om atoomproeven te stoppen. Nog steeds zijn het vrijwilligers die activiteiten en acties ondernemen om aandacht te vestigen op de campagnes van Greenpeace of daadwerkelijk een milieumisstand proberen tegen te gaan. Onder de vrijwilligers zijn ongeveer evenveel mannen als vrouwen en vooral mensen van middelbare leeftijd en met een betaalde baan. Hoger opgeleiden zijn oververtegenwoordigd. Verwachtingen die de organisatie heeft ten aanzien van haar vrijwilligers zijn professioneel werken en het uitdragen van de ideologie en missie van de organisatie. Hier staat tegenover dat de organisatie de vrijwilligers een introductie geeft in de werkzaamheden, er is begeleiding, evaluaties, mogelijkheden tot scholing en vrijwilligers zijn verzekerd en krijgen een onkostenvergoeding. Dit alles is vastgelegd in een contract en in een vrijwilligersbeleid.

Deze organisatie is niet eenduidig te karakteriseren als bepaald Handy-type. Zowel het samen doen en betrokkenheid als professioneel en effectief werken zijn belangrijk, maar ook zeker het uitdragen van een identiteit en missie. Wel geeft de organisatie duidelijk aan dat hun doel idealistisch is. Samen met de andere kenmerken lijkt het een passende conclusie dat Greenpeace een campagnevoerende organisatie is die belang hecht aan professioneel werken en betrokkenheid.

Landschap Erfgoed Utrecht

Van deze organisatie hebben we alleen informatie van internet. Landschap Erfgoed Utrecht is een stichting met lokale en regionale afdelingen. De organisatie wil mensen liefde voor landschap en erfgoed bijbrengen en houdt zich bezig met het beheren, ontwikkelen en behouden van het erfgoed. Naast het uitvoeren van beheerwerk houdt de organisatie zich bezig met advies en ondersteuning, educatie en recreatie. Taken van vrijwilligers bestaan veel uit onderhoudswerkzaamheden.

Landschapsbeheer Nederland

Dit is een onafhankelijke organisatie met een landelijk bureau en 12 zelfstandige provinciale bureaus die elk enkele tientallen zelfstandige vrijwilligersgroepen begeleiden. Landelijk zijn zo'n 30.000 vrijwilligers actief, waarvan 20.000 structureel. Daarnaast wordt gewerkt met zo'n 350 beroepskrachten.

De organisatie maakt zich sterk voor beheer, behoud en ontwikkeling van een aantrekkelijk Nederlands landschap. Er is aandacht voor streek- en identiteitsgebonden eigenschappen en voor betrokkenheid en draagvlak van en onder burgers. Taken van vrijwilligers bestaan uit behoud van het erfgoed, landschapsonderhoud, soortenbescherming en het begeleiden van schoolkinderen en jongeren. Vrijwilligers worden ingezet in het bestuur en in uitvoerende en ondersteunende taken. Er wordt met vrijwilligers gewerkt omdat landschapsonderhoud dan betaalbaar is en om draagvlak te creëren voor natuur en landschap. Mannen, autochtonen, ouderen en gepensioneerden zijn oververtegenwoordigd als vrijwilligers. De organisatie verwacht van de vrijwilligers grote betrokkenheid bij de doelgroep en inzet voor opleiding en/of het ontwikkelen van vaardigheden, bijvoorbeeld op het gebied van veilig werken. Hier staat tegenover dat de organisatie de vrijwilligers een introductie in het werk biedt, begeleiding, evaluaties, scholing en een verzekering. Dit is vastgelegd in contracten en in een vrijwilligersbeleid.

Deze organisatie vertoont het sterkst kenmerken van een voor-ons-door-ons organisatie. Hoewel er waarde wordt gehecht aan de eigen identiteit en aan een professionele houding van de vrijwilligers staan toch vooral betrokkenheid bij de doelgroep, gezelligheid en een gezamenlijke interesse hoog in het vaandel.

Milieudefensie

Dit is een organisatie met landelijk verspreid 83 lokale afdelingen, bestaand uit groepen of individuen die zich vrijwillig inzetten voor een beter milieu. Landelijk zijn zo'n 3000 vrijwilligers actief. Daarnaast wordt gewerkt met 70 beroepskrachten. Milieudefensie is een beweging van mensen die lokaal, landelijk en wereldwijd inzet

De organisatie zet zich in voor een duurzame, schone wereld, het oplossen en voorkomen van milieuproblemen en wil standpunten uitdragen en zo nodig druk en hindermacht uitoefenen. Er zijn landelijke campagnes, lokale initiatieven en er wordt naar oplossingen gezocht met overheden en bedrijven. Vrijwilligers worden ingezet voor bestuurswerk, voor het maken van beleid en in uitvoerende en ondersteunende taken. Concreet bestaan taken van vrijwilligers uit actie voeren, kantoorwerk, standwerk, het maken van actiematerialen en meedenken.

Er wordt met vrijwilligers gewerkt om een duidelijk signaal af te geven richting het bedrijfsleven en de overheid dat mensen graag meer duurzaamheid willen. Er is een duidelijk vrijwilligersbeleid. Hierin staat dat bij het aanstellen van vrijwilligers rekening wordt gehouden met hun wensen, mogelijkheden en kwaliteiten. Daarnaast dient een vrijwilliger betrokken te zijn bij de organisatie, een open houding te hebben en affiniteit en motivatie te tonen. Afspraken moeten worden nagekomen en er is een geheimhoudingsplicht met betrekking tot geplande acties. Hier staat tegenover dat de organisatie stremrecht biedt aan de vrijwilligers, onkostenvergoedingen, een verzekering, er is een proefperiode, er zijn gesprekken en evaluaties en vrijwilligers worden begeleid en ingewerkt door beroepskrachten. Ook zijn er mogelijkheden tot scholing. Dit alles is vastgelegd in een contract en in een vrijwilligersbeleid.

Deze organisatie niet eenduidig is te karakteriseren als bepaald Handy-type. Afgaand op het feit dat vrijwilligers worden ingezet om een signaal af te geven lijkt het een campagnevoerende organisatie. Het belang dat de organisatie hecht aan een betrokken en open houding past echter meer bij een voor-ons-door-ons organisatie. Hoewel professionaliteit en effectiviteit ook belangrijk gevonden worden zijn er geen sterke eisen aan opleiding en professionalisering van vrijwilligers. Deze organisatie lijkt dus met name een campagnevoerende organisatie met naast haar hoofddoel aandacht voor het samen actie ondernemen.

Natuur Milieu Communicatie Utrecht

Dit is een gemeentelijke organisatie en is onderdeel van Stadwerken Gemeente Utrecht. De organisatie bezit vier 'Steedes'. Dit zijn stadsboerderijen met bij drie daarvan educatieve tuinen, 3 dierenweides, 6 zelfstandige tuinen en een tijdelijke tuinier- en activiteitenlocatie. Er is een kantoor waar de administratie, MT-leden en consultants zitten. In totaal zijn er zo'n 55 vrijwilligers actief, waarvan 10 structureel. Deze aantallen zijn niet exact weer te geven, omdat veel sprake is van seizoenswerk. Ook het aantal beroepskrachten is wisselend, maar zit doorgaans rond de 60.

De organisatie organiseert activiteiten voor jong en oud. Ter ondersteuning worden educatieve tuinen, dierenweides en Steedes beheerd die onderdak bieden aan stadsboerderijen en educatieve tuinen. NMC staat voor een groene, leefbare, duurzame en gezonde stad Utrecht met betrokken burgers en wil hiertoe mensen op allerlei manieren in contact brengen met natuur en milieu. Taken van vrijwilligers bestaan uit het uitvoeren en begeleiden van activiteiten.

Er wordt met vrijwilligers gewerkt vanwege de morele plicht die gemeenten hebben om mensen te betrekken in het arbeidsproces. Ook zou het programma dat NMC biedt te duur zijn met alleen betaalde krachten. Veel vrijwilligers zijn reïntegranten, ex-verslaafden of mensen met andere problemen. Er zijn ongeveer evenveel mannen als vrouwen. Autochtonen zijn oververtegenwoordigd.

NMC is steeds populairder voor maatschappelijke stages en voor MBO-stages. Verwachtingen die de organisatie heeft ten aanzien van haar vrijwilligers zijn vooral betrokkenheid bij andere medewerkers en bij de doelgroep. De organisatie biedt de vrijwilligers een introductie in het werk, begeleiding en onkostenvergoedingen.

Deze organisatie is niet eenduidig te plaatsen binnen de typologie van Handy. De organisatie heeft een duidelijke identiteit en vindt het belangrijk dit uit te dragen, maar vraagt dit minder van de vrijwilligers. Ook wordt er professioneel en effectief gewerkt, maar op dit gebied worden niet zo zeer eisen gesteld aan de vrijwilligers. Tot slot zijn betrokkenheid en gedeelde interesse kenmerken d. Alles bij elkaar genomen heeft de organisatie ongeveer evenveel kenmerken van alle drie de typen. Dit komt ook zo naar voren van de site en overige informatie. NMC staat voor een groene, leefbare, duurzame en gezonde stad, er wordt kleinschalig en betrokken gewerkt en allerlei doelgroepen zijn welkom om in contact te komen met natuur en milieu. Hier gaat het om leuke activiteiten, maar ook zijn er educatieve programma's voor bijvoorbeeld scholen. Kortom, zowel voor-ons-door-ons als dienstverlening als campagnevoerende kenmerken zijn aanwezig.

Appendix B

Informatie die organisaties ontvangen naar aanleiding van het eerste telefoongesprek

Onderzoek naar de motivatie van vrijwilligers

Hierbij ontvangt u informatie over het onderzoek naar de motivatie van vrijwilligers. Om dit onderzoek te kunnen laten slagen is het van belang dat vrijwilligers medewerking verlenen door het invullen van een digitale enquête. U zou mij kunnen helpen door mee te werken aan de verspreiding van de enquête onder vrijwilligers in uw organisatie. Hieronder vertel ik u meer over het onderzoek en waarom dat ook voor u interessant is.

De centrale vraag in het onderzoek is *'Wat motiveert vrijwilligers om vrijwilligerswerk te doen en zijn hierin verschillen tussen sectoren?'*. Over mogelijke motivaties van vrijwilligers is al het een en ander bekend, maar het is nog niet onderzocht of deze motivaties verschillen per sector en per soort organisatie.

Belang voor u en uw achterban

Kennis over mogelijke verschillen in motivaties kan zeer nuttig zijn om bijvoorbeeld het werven van vrijwilligers aan te passen aan de combinatie van motivaties die in een bepaalde branche speelt. Eventuele communicatie sluit dan beter aan bij een bestaande of gewenste doelgroep. Het werven van vrijwilligers is een belangrijke zaak, niet alleen voor organisaties, maar ook voor onze maatschappij. Vanuit haar rol als kennisinstituut kan MOVISIE uit onderzoek verkregen kennis vertalen en terugkoppelen naar het werkveld. Dat geldt dus ook voor dit onderzoek.

Vrijwilligers vormen over het algemeen een gemotiveerde groep die plezier in het werk heeft. Daarnaast vormen vrijwilligers nuttige bron van arbeid. Vooral nu overheden subsidies intrekken of verlagen kunnen veel organisaties niet meer zonder vrijwilligers. Het is dus belangrijk hen gemotiveerd te houden en nieuwe mensen te werven. Door in te spelen op motivaties worden organisaties beter in het vinden, binden en boeien van nieuwe groepen vrijwilligers.

Belang voor de overheid

Ook vanuit de overheid is er veel aandacht voor vrijwilligerswerk. Dit is niet verrassend als we beseffen dat vrijwilligerswerk een belangrijke uiting van menselijke hulpvaardigheid en een indicator voor maatschappelijke betrokkenheid van burgers is. Ook de landelijke en lokale overheid is dus gebaat bij een goed inzicht in de motivaties van vrijwilligers (per branche).

Praktische informatie

MOVISIE zal het onderzoek doen in de vorm van een digitale enquête. Deze zal in begin april verspreid worden. Er komen vragen aan de orde over iemands ervaring in het vrijwilligerswerk, redenen die iemand heeft om het werk te doen en over andere activiteiten die iemand buiten het vrijwilligerswerk verricht. Alle gegevens zijn volledig anoniem en zullen vertrouwelijk worden behandeld.

Wat vragen wij van u?

Wij willen u vragen het mogelijk te maken dat uw vrijwilligers de link naar de enquête kunnen ontvangen. Dit kan door een lijst met mailadressen beschikbaar te stellen, maar u kunt ook zelf de mail met de link doorsturen. Ook zou ik het zeer op prijs stellen als u melding kunt maken van het onderzoek op uw website en in een nieuwsbrief of magazine dat u onder uw leden verspreidt.

Contactgegevens

Mocht u nog vragen hebben, neem dan gerust contact met mij op:

Irene van der Vaart

T 030 xxx xx xx

xxx@movisie.nl

Appendix C

Uitnodigingsmail voor de vrijwilligers

Betreft: Onderzoek vrijwilligersmotivatie

Utrecht, 1 april 2010

Geachte vrijwilliger,

De organisatie waarvoor u werkzaam bent als vrijwilliger heeft ons - MOVISIE - toestemming gegeven u te mailen met onderstaand verzoek om mee te werken aan een onderzoek.

MOVISIE is een landelijk kennisinstituut dat onder andere kennis verzamelt rondom vrijwilligerswerk. We doen nu een onderzoek naar de redenen van vrijwilligers om vrijwilligerswerk te (blijven) doen. Deze kennis willen we verzamelen met een digitale enquête. De verzamelde informatie kan uw organisatie helpen het vrijwilligersbeleid te verbeteren of aan te passen, zodat u als vrijwilliger met nog meer plezier en zingeving uw vrijwilligerswerk kunt doen.

De enquête is anoniem en het invullen ervan zal maximaal tien minuten duren. Het bestaat uit vragen over het vrijwilligerswerk dat u doet, stellingen over drijfveren die mensen kunnen hebben om vrijwilligerswerk te doen en wat algemene vragen. De enquête zal beschikbaar blijven tot 25 april.

Om de enquête te starten kunt u klikken op onderstaande link:

<http://www.surveymonkey.com/sw/surveys/part.asp?S=47916&Anonymous=1&L=2&R=0&H=4CA7F7611940396245A1C3875B3E7F400FC01CA0>

*Zou u ook als u **niet** wilt meewerken u op bovenstaande link willen klikken? Wij zijn geïnteresseerd in uw mogelijke reden hiervoor. U wordt dan meteen doorgestuurd naar een eindpagina.*

Natuurlijk worden al uw antwoorden volledig vertrouwelijk en op basis van anonimiteit behandeld.

Voor vragen kunt u contact opnemen met Irene van der Vaart:

Mail: xxx@movisie.nl

Telefoon: 030-xxxxxxx (aanwezig: xxx)

Bij afwezigheid kunt u contact opnemen met Ronald xxx:

Telefoon: 030-xxxxxxx

Bij voorbaat hartelijk dank voor uw medewerking!

Appendix D

Opmerkingen bij tabel 1 met betrekking tot de verspreiding en de respons van de enquête

Rode Kruis Deze organisatie heeft landelijk 36 000 vrijwilligers. De organisatie wilde medewerking verlenen aan dit onderzoek, maar het was een te grote tijdsinvestering om alle vrijwilligers een mail te sturen of een selectie te maken en zo een steekproef te benaderen. Wel wilden ze de informatie met de link op het intranet zetten. Na overleg is besloten met deze methode in te stemmen. Helaas hebben we hierdoor het zicht verloren op het aantal vrijwilligers dat daadwerkelijk op de hoogte is geraakt van de enquête.

Greenpeace Deze organisatie heeft de informatie en de link meegestuurd met de nieuwsbrief. Hun ervaring is dat deze goed gelezen wordt, maar het zal misschien toch minder in het oog springen dan wanneer er een aparte mail aan wordt geweid.

Landschapsbeheer Het hoofdkantoor heeft het verzoek uitgezet naar de provinciale afdelingen. Geïnteresseerde coördinatoren namen vervolgens contact op met mij. Eén van de deelnemende coördinatoren kon mij helaas niet vertellen hoeveel vrijwilligers de link hebben ontvangen, omdat er nog een schakel tussen kwam. Hij stuurde het namelijk niet direct naar de vrijwilligers, maar via lokale coördinatoren.

Landschap Erfgoed Utrecht Deze organisatie heeft na verschillende herinneringsmails geen informatie toegestuurd.

Milieudefensie De informatie en de link is doorgestuurd naar 83 contactpersonen van lokale afdelingen met gemiddeld 5 vrijwilligers per afdeling. Het is voor de organisatie niet bekend hoeveel lokale contactpersonen het ook werkelijk hebben doorgestuurd naar de vrijwilligers. Dit aantal is dus een schatting.

Appendix E

Vragenlijst

Vrijwilligersmotivatie in verschillende sectoren

Introducerende vragen

Deze enquête is bedoeld voor vrijwilligers en dus niet voor mensen die in loondienst zijn bij de organisatie. Ter controle twee introducerende vragen.

Vraag 1

Wilt u medewerking verlenen aan de enquête?

- Ja
- Nee

Vraag 2

Bent u in loondienst van de organisatie (dus anders dan vrijwilligers die bijvoorbeeld een onkostenvergoeding ontvangen)?

- Ja
- Nee

Uw vrijwilligerswerk

We beginnen met een aantal vragen die in kaart brengen wat voor vrijwilligerswerk u doet.

Vraag 3

Via welke organisatie krijgt u deze vragenlijst aangeboden?

- Contour
- Greenpeace
- KWF Kankerbestrijding
- Landschap Erfgoed
- Landschapsbeheer
- Liliane Fonds
- Milieudefensie
- Natuur Milieu Communicatie Utrecht
- Nederlandse Hartstichting
- Rode Kruis
- Ruggesteun Parkstad
- Steunpunt Informele Zorg
- Stichting Rondom Mantelzorg
- Stichting Vrijwillige Zorghulpverlening
- THC De Brug

Vraag 4**Welke term past het best bij uw organisatie?**

- Landelijke vrijwilligersorganisatie
- Lokale vrijwilligersorganisatie (zelfstandig)
- Lokale vrijwilligersorganisatie/afdeling, onderdeel van een landelijke organisatie

Vraag 5**Sinds wanneer doet u vrijwilligerswerk?**

Maand_____ Jaar_____

Vraag 6**Sinds wanneer doet u vrijwilligerswerk bij de organisatie die u bij vraag 2 noemde?**

Maand_____ Jaar_____

Vraag 7**Hoeveel uren per week besteedt u aan vrijwilligerswerk bij deze organisatie?**

Vraag 8**Hoe bent u ertoe gekomen dit vrijwilligerswerk te gaan doen? (Maximaal 2 antwoorden)**

- Gevraagd door een familielid
- Gevraagd door een vriend/vriendin
- Gevraagd door iemand anders
- Via een wervingscampagne
- Via een vrijwilligerscentrale of vrijwilligersvacaturebank
- Studiegerelateerd
- Werkgerelateerd
- Ik was al op een andere manier betrokken bij de organisatie
- Anders: _____

Vraag 9**Hoe lang denkt u dit vrijwilligerswerk nog te blijven doen?**

- Nog een maand
- Nog een half jaar
- Nog een jaar
- Nog langer dan een jaar

Vraag 10

Wat voor functie bekleedt u als vrijwilliger bij deze organisatie? (Als u meerdere functies bekleedt, kies dan de belangrijkste)

- Bestuur (bijv. beleid vaststellen, voorwaarden scheppen voor de uitvoering, eindverantwoordelijkheid voor het resultaat)
- Beleid maken (bijv. meedoen in commissies, gebruikersraden e.d.)
- Uitvoerend (bijv. begeleiden van deelnemers aan activiteiten, activiteiten programmeren, helpen bij publiciteit, coördinatie)
- Ondersteunend (bijv. helpen bij het uitvoeren van taken, bijvoorbeeld huishoudelijk en technisch)
- Anders: _____

Vraag 11

Vrijwilligers kunnen verschillende aspecten van hun organisatie waarderen. Welke meerwaarde biedt het vrijwilligerswerk dat u doet bij deze organisatie? (Maximaal 2 antwoorden)

- Een sociale omgeving
- Zelfvertrouwen
- Persoonlijke ontwikkeling (nieuwe ervaringen opdoen, bestaande kennis en vaardigheden oefenen en vergroten)
- Ervaringen en vaardigheden opdoen die handig zijn in mijn carrière
- De organisatie vertegenwoordigt een doel dat bij mij past
- Afdleiding van mijn dagelijkse zorgen
- Een leuke tijd en ontspanning

Redenen om vrijwilligerswerk te doen

Mensen kunnen allerlei redenen hebben om vrijwilligerswerk te doen. Hierna volgen stellingen over mogelijke drijfveren die meer of minder belangrijk voor u kunnen zijn.

Vraag 12

Kunt u voor de volgende uitspraken aangeven in hoeverre het (belangrijke) redenen voor u zijn om vrijwilligerswerk te doen? Uw antwoord kan variëren van 'totaal onbelangrijk' (1) tot 'zeer belangrijk' (7)

	Totaal onbelangrijk						Ze er belangrijk
Vrijwilligerswerk helpt me om kans te maken op een baan die ik graag zou willen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn vrienden doen vrijwilligerswerk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben betrokken bij mensen die het minder goed hebben dan ik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mensen uit mijn vrienden/familiekring vinden het wenselijk dat ik vrijwilligerswerk doe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vrijwilligerswerk zorgt ervoor dat ik me belangrijk voel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mensen die ik ken hechten veel belang aan iets voor de samenleving doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe rot ik me ook voel, het doen van vrijwilligerswerk helpt me dat te vergeten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben oprecht betrokken bij de groep die ik help	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door vrijwilligerswerk te doen voel ik me minder eenzaam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In het vrijwilligerswerk kan ik nieuwe contacten opdoen die me kunnen helpen in mijn carrière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door vrijwilligerswerk te doen voel ik me minder schuldig dat ik het beter heb dan anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door vrijwilligerswerk te doen kan ik meer leren over het goede doel waar ik me voor inzet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het doen van vrijwilligerswerk draagt bij aan mijn gevoel van eigenwaarde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door vrijwilligerswerk kan ik zaken op een andere manier bekijken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door vrijwilligerswerk kan ik nieuwe carrièreopties verkennen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik leef mee met mensen die het moeilijk hebben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anderen met wie ik omga hechten veel waarde aan vrijwilligerswerk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door vrijwilligerswerk kan ik dingen leren in de praktijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het belangrijk om anderen te helpen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vrijwilligerswerk helpt me om te gaan met persoonlijke problemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vrijwilligerswerk helpt me om succesvol te zijn in mijn beroep	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door vrijwilligerswerk kan ik positief bijdragen aan iets dat belangrijk voor me is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vrijwilligerswerk is een belangrijke activiteit voor de mensen die het dichtst bij me staan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vrijwilligerswerk is een goede manier om te ontsnappen aan mijn eigen dagelijkse zorgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan leren omgaan met uiteenlopende soorten mensen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vrijwilligerswerk geeft mij het gevoel dat ik iets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

te betekenen heb

Door vrijwilligerswerk voel ik me beter over mezelf

Vrijwilligerswerk staat goed op mijn CV

Vrijwilligerswerk is een manier om nieuwe vrienden te maken

Door vrijwilligerswerk kan ik mijn eigen sterke punten ontdekken

Ik vind het vrijwilligerswerk dat ik doe leuk

Vrijwilligerswerk is een manier om mijn vrije tijd op een leuke manier in te vullen

Motivatie

Na verloop van tijd kunnen mensen het vrijwilligerswerk dat ze doen meer of minder leuk gaan vinden en er meer of minder zin in hebben. Hier volgen een paar vragen over uw motivatie.

Vraag 13

Op een schaal van 0 tot 10 (waarbij 0 staat voor niet gemotiveerd en 10 voor zeer gemotiveerd), hoe gemotiveerd bent u voor het vrijwilligerswerk dat u doet voor deze organisatie?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vraag 14

Als u niet zo gemotiveerd (meer) zou zijn voor vrijwilligerswerk in deze organisatie, zou u dan overwegen vrijwilligerswerk te gaan doen in een andere organisatie?

- Ja
- Nee

Vraag 15

In welke sector? (Maximaal 2 antwoorden)

- Sport en recreatie
- Informatie en advies (rechtswinkel, bibliotheek, jongereninformatiepunt, anti-discriminatie, etc.)
- Religie en levensbeschouwing
- Kunst en cultuur
- Media (lokale omroep, buurtkrant, etc.)
- Politiek en ideëel
- Sociaal cultureel (buurthuis, kinderopvang, etc.)
- Wijk-, buurt- en bewonerszaken (buurtcomité, bewonersvereniging, etc.)
- Onderwijs en educatie
- Belangenbehartiging en emancipatie (patiëntenorganisaties, ouderenbond, jongerenraad, etc.)

- Verkeer en veiligheid (EHBO, 3VO, brandweer, etc.)
- Zorg en hulpverlening
- Natuur en milieu

Persoonskenmerken

Tot slot willen we nog enkele algemene vragen stellen over u als persoon.

Vraag 16

Etniciteit

- Nederlands
- Surinaams
- Marokkaans
- Turks
- Antilliaans
- Anders: _____

Vraag 17

Uw geloofsovertuiging

- Christelijk (Protestant)
- Christelijk (Katholiek)
- Boeddhistisch
- Hindoeïstisch
- Joods
- Islamitisch
- Geen
- Anders: _____

Vraag 18

Hebben de meeste mensen in uw sociale omgeving een geloofsovertuiging?

- Ja
- Nee

Vraag 19

Hoe vaak woont u religieuze diensten bij in bijvoorbeeld een kerk, moskee of tempel?

- Nooit
- Eén keer per jaar
- Meerdere keren per jaar
- Eén keer per maand
- Meerdere keren per maand
- Eén keer per week
- Meerdere keren per week

Vraag 20

Hoe vaak wonen mensen uit uw sociale omgeving gemiddeld religieuze diensten bij in bijvoorbeeld een kerk, moskee of tempel?

- Niet
- Eén keer per jaar
- Meerdere keren per jaar
- Eén keer per maand
- Meerdere keren per maand
- Eén keer per week
- Meerdere keren per week

Vraag 21

Wat voor opleidingsniveau hebben mensen uit uw sociale omgeving gemiddeld?

- Geen onderwijs
- LBO
- LTS
- MULO/MAVO
- HAVO
- VWO
- MBO
- HBO
- Universiteit
- Weet niet

Vraag 22

Uw werkstatus

- Betaald werk (full time)
- Betaald werk (part time)
- Werkloos
- Arbeidsongeschikt
- Scholier/student
- Huisman/huisvrouw
- Gepensioneerd (full time gewerkt)
- Gepensioneerd (part time gewerkt)
- Gepensioneerd (nooit betaald gewerkt)
- Anders: _____

Vraag 23

Wat is/was uw beroep?

- _____ n.v.t.

Vraag 24

In welke branche werk(e) u? (Zijn het er meer, kies dan de belangrijkste)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Administratief | <input type="checkbox"/> Medisch |
| <input type="checkbox"/> Bank- en verzekeringswezen | <input type="checkbox"/> Onderwijs |
| <input type="checkbox"/> Bouw/nijverheid | <input type="checkbox"/> Openbare orde en veiligheid |
| <input type="checkbox"/> Contactcenter/callcenter | <input type="checkbox"/> Overheid |
| <input type="checkbox"/> Detailhandel | <input type="checkbox"/> Secretarieel |
| <input type="checkbox"/> Financieel | <input type="checkbox"/> Techniek |
| <input type="checkbox"/> Horeca en catering | <input type="checkbox"/> Transport/chauffeur |
| <input type="checkbox"/> Industrie | <input type="checkbox"/> Zakelijke dienstverlening |
| <input type="checkbox"/> IT (Informatie Technologie) | <input type="checkbox"/> Zorg |
| <input type="checkbox"/> Juridische dienstverlening | <input type="checkbox"/> Overige dienstverlening |
| <input type="checkbox"/> Logistiek/distributie | |
| <input type="checkbox"/> n.v.t. | |

Vraag 25

Wat is het netto inkomen per maand van uw gehele huishouden?

- Minder dan 500 euro
- Tussen 500 en 1000 euro
- Tussen 1000 en 1500 euro
- Tussen 1500 en 2000 euro
- Tussen 2000 en 2500 euro
- Tussen 2500 en 3000 euro
- Tussen 3000 en 4000 euro
- Meer dan 4000 euro
- Weet niet

Vraag 26

Burgerlijke staat

- Ongehuwd
- Samenwonend
- Samenlevingscontract
- Gehuwd
- Gescheiden
- Weduwe/weduwnaar

Vraag 27**Kinderen**

	1	2	3	Meer dan 3	n.v.t.
0-5 jaar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5-12 jaar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ouder dan 12 jaar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vraag 28**Woont u in een stad of dorp?**

- Stad
- Dorp

Vraag 29**Bent u actief lid van een groep waarin mensen elkaar goed kennen en een hechte groep vormen (bijvoorbeeld een sportclub, orkest, geloofsgemeenschap, etc.)?**

- Ja
- Een beetje
- Nee

Vraag 30**Geslacht**

- Man
- Vrouw

Vraag 31**Leeftijd in jaren**

Vraag 32**Wat is uw hoogste afgeronde opleiding?**

- Geen onderwijs
- LBO
- LTS
- MULO/MAVO
- HAVO
- VWO
- MBO
- HBO
- Universiteit
- Anders: _____

Vraag 33

Ruimte voor opmerkingen
