

'DE DRIJFVEREN VAN VRIJWILLIGERS BIJ STICHTING VITALIS: EEN ONDERZOEK NAAR MOTIVATIE.'



Student: Laura van Rooijen, S1118186
Opdrachtgever: Stichting Vitalis, Marlous Sloven
Inhoudelijk begeleider: Martijn Kooijman
Examinator: Iva Lievens - Šanić
Module: Afstuderen, TPH48A
Datum: 07-06-2023

'Met het inleveren van dit werk, verklaar ik dat het mijn eigen werk en vrij van plagiaat is.'

'Ruw materiaal is indien gewenst opvraagbaar door de examinerator.'

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt de scriptie 'De drijfveren van vrijwilligers bij Stichting Vitalis: een onderzoek naar motivatie'. Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Toegepaste Psychologie op de Hogeschool Leiden. In samenwerking met Stichting Vitalis ben ik half februari gestart met een onderzoek, naar wat hun vrijwilligers motiveert om het werk te doen. Vitalis merkt momenteel een daling in het aantal vrijwilligers dat zich aanmeldt bij de stichting. Door meer kennis en inzicht op te doen in de motivatoren van hun doelgroep, hoopt Vitalis hier in de toekomst beter op in te kunnen spelen tijdens hun wervingsproces.

Ik heb het afgelopen halfjaar heel positief en vooral als enorm leerzaam ervaren. Ik wil graag Martijn Kooijman bedanken voor alle hulp die hij geboden heeft tijdens het afstudeertraject. Daarnaast wil ik mijn begeleidster binnen Vitalis Marlous Sloven, bedanken voor de ondersteuning en fijne samenwerking. Tot slot bedankt ik alle vrijwilligers die meegewerkt hebben aan het onderzoek.

Ik wens u veel leesplezier!

Laura van Rooijen

Samenvatting

Deze scriptie onderzocht de motivatoren van vrijwilligers bij Stichting Vitalis, met als hoofdvraag: 'Wat zijn de belangrijkste motivatoren van de vrijwilligers van Stichting Vitalis in het uitvoeren van hun vrijwilligerswerk?' In de afgelopen jaren is er binnen de stichting een daling in het aantal nieuwe vrijwilligers geconstateerd. Vitalis zou graag kennis opdoen over de motivatoren van hun vrijwilligers, zodat zij hier in de toekomst beter op in kunnen spelen bij het werven van nieuwe vrijwilligers. Het onderzoek richtte zich op het identificeren van de belangrijkste motivatoren aan de hand van de Volunteer Functions Inventory, het begrijpen van de mate van autonome motivatie en het analyseren van mogelijke verschillen tussen vrijwilligers met een westerse en niet-westerse achtergrond.

De resultaten toonden aan dat persoonlijke waarden, zoals het helpen van anderen en persoonlijke ontwikkeling, de belangrijkste motivatoren waren voor vrijwilligers bij Stichting Vitalis. Het belang van aansluiten bij deze waarden en het faciliteren van ontwikkelingsmogelijkheden werd benadrukt als een cruciale factor bij het werven van nieuwe vrijwilligers.

Verder werd er gekeken naar de mate van autonome motivatie en gecontroleerde motivatie. De resultaten toonden aan dat de vrijwilligers voornamelijk handelden vanuit autonome motivatie, wat impliceert dat ze vrijwilligerswerk deden omdat ze het echt leuk vonden en er persoonlijke voldoening uit haalden. Dit benadrukte het belang van intrinsieke motivatie bij het stimuleren van betrokkenheid en motivatie van vrijwilligers.

Bij het vergelijken van motivatoren tussen vrijwilligers met een westerse en niet-westerse achtergrond, bleek dat niet-westerse vrijwilligers iets meer belang hechtten aan het sociale aspect van vrijwilligerswerk. Deze bevinding werd verklaard door culturele achtergronden waarin sociale aspecten en groepsgevoel een belangrijke rol spelen. Het onderzoek benadrukte echter het belang van een grotere representatieve steekproef van niet-westerse vrijwilligers om de generaliseerbaarheid van de bevindingen te waarborgen.

Daarnaast werden enkele beperkingen van het onderzoek geïdentificeerd. Het ontbreken van interviews als aanvullende onderzoeksmethode beperkte de diepgang en contextueel begrip van de verzamelde gegevens. Een aanbeveling voor toekomstig onderzoek was dan ook het combineren van kwantitatieve enquêtes met kwalitatieve interviews om een completer beeld te krijgen van de motivatoren en een dieper begrip van individuele ervaringen en drijfveren achter vrijwilligerswerk.

Deze scriptie biedt waardevolle inzichten in de motivatoren van vrijwilligers bij Stichting Vitalis en legt de basis voor verdere studie naar specifieke factoren die vrijwilligers met verschillende achtergronden motiveren. De bevindingen kunnen dienen als een startpunt voor het ontwikkelen van meer inclusieve wervingsprocedure.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	5
2. Leeswijzer.....	6
3. Probleemanalyse	7
3.1 Opdrachtgever	7
3.2 Vraagstuk	7
3.3 Relevantie en urgentie van het onderzoek.....	7
4. Probleemstelling en doelstelling	8
5. Hoofdvraag	8
6. Theoretisch kader	9
6.1 Kernbegrippen: motivatie en vrijwilligerswerk.	9
6.2 Volunteer Functions Inventory.....	9
6.3 Zelfdeterminantietheorie	10
6.4 Achtergrondverschillen	10
7. Deelvragen	11
8. Methodisch kader.....	12
8.1 Wijze van dataverzameling	12
8.2 Onderzoeksdoelgroep.....	12
8.3 Data-analyse.....	12
8.4 Kwaliteit, validiteit en representativiteit.....	13
8.5 Ethische aspecten.....	15
8.5.1 Anonimiteit en vertrouwelijkheid	15
8.5.2 Gedragscode voor de onderzoeker	16
9. Resultaten	16
10. Conclusie	18
11. Discussie	19
12. Aanbevelingen	21
Literatuurlijst	22
Bijlage I - Volunteer Functions Inventory.....	23
Bijlage II - Nederlandse versie VFI.....	24
Bijlage III - Enquête	26
Bijlage IV – Toestemmingsformulier.....	29
Bijlage V – Factsheet	30
Bijlage VI – Organisatie omschrijving	31
3.1 Organisatie	31
3.2 Kernactiviteiten	32

1. Inleiding

In een wereld waarin maatschappelijke uitdagingen steeds complexer worden en de behoefte aan ondersteuning groeit, speelt vrijwilligerswerk een cruciale rol. Vrijwilligers vormen het kloppende hart van talloze organisaties, waar ze hun tijd, energie en vaardigheden belangeloos inzetten om anderen te helpen. Ondanks het belang en de waarde van vrijwilligerswerk, worden veel organisaties geconfronteerd met een groeiende uitdaging: het aantrekken en behouden van voldoende vrijwilligers. In een tijd waarin mensen steeds drukker zijn en diverse verplichtingen hebben, worden potentiële vrijwilligers geconfronteerd met een overvloed aan keuzes en prioriteiten. Ook de opdrachtgever van dit onderzoek, Stichting Vitalis, merkt sinds een aantal jaren een daling in het aantal vrijwilligers wat zich aanmeldt.

Het identificeren van de drijfveren die mensen aanzetten tot het doen van vrijwilligerswerk, zou organisaties kunnen helpen om hun wervingsstrategieën te verbeteren. Deze gedachte vormt de basis van dit onderzoek, waarin er dieper wordt ingegaan op de motivatoren van de vrijwilligers bij Stichting Vitalis. Ons doel is om waardevolle inzichten te bieden aan Stichting Vitalis, maar ook aan andere organisaties die afhankelijk zijn van vrijwilligerswerk. Zodat zij beter kunnen inspelen op de behoeften en motivaties van potentiële vrijwilligers.

Door middel van dit onderzoek willen we bijdragen aan het voortbestaan van vrijwilligersorganisaties. En het verwezenlijken van de waardevolle missie van Stichting Vitalis.

2. Leeswijzer

Dit rapport is opgedeeld in verschillende hoofdstukken die ieder een ander onderdeel van het onderzoeksproces zal toelichten. Onderstaand bevindt zich een overzicht van elk hoofdstuk met een korte beschrijving van de inhoud:

<i>Hoofdstuk 3 – Probleem analyse</i>	In dit hoofdstuk zal meer achtergrondinformatie gegeven worden, over het probleem wat onderzocht wordt in dit onderzoek.	<i>Blz. 7</i>
<i>Hoofdstuk 4 – Doelstelling en probleemstelling</i>	In dit hoofdstuk wordt specifiek beschreven wat het doel van het onderzoek is en welk probleem precies onderzocht wordt.	<i>Blz. 8</i>
<i>Hoofdstuk 5 – Hoofdvraag</i>	In dit hoofdstuk staat de hoofdvraag waar het onderzoek antwoord op zal geven beschreven.	<i>Blz. 8</i>
<i>Hoofdstuk 6 – Theoretisch kader</i>	In dit hoofdstuk zullen alle relevante begrippen, theorieën en modellen voor dit onderzoek toegelicht worden.	<i>Blz. 9</i>
<i>Hoofdstuk 7- Deelvragen</i>	In dit hoofdstuk wordt beschreven op welke vragen het onderzoek antwoordt gaat geven.	<i>Blz. 11</i>
<i>Hoofdstuk 8 – Methodisch kader</i>	In dit hoofdstuk wordt het gehele onderzoeksproces toegelicht. Er zal worden beschreven hoe het onderzoek en de data-analyse zijn uitgevoerd, hoe de kwaliteit, validiteit en bepaalde ethische aspecten zijn gewaarborgd.	<i>Blz. 12</i>
<i>Hoofdstuk 9 – Resultaten</i>	In dit hoofdstuk zal beschreven worden welke resultaten er uit het onderzoek gekomen zijn.	<i>Blz. 16</i>
<i>Hoofdstuk 10 – Conclusie</i>	In dit hoofdstuk zal er antwoord worden gegeven op de deelvragen en de hoofdvraag.	<i>Blz. 18</i>
<i>Hoofdstuk 11 – Discussie</i>	In dit hoofdstuk zullen de onderzoeksresultaten geëvalueerd worden en worden eventuele beperkingen en implicaties besproken.	<i>Blz. 19</i>
<i>Hoofdstuk 12- Aanbevelingen</i>	In dit hoofdstuk zullen er aan de hand van de onderzoeksresultaten, adviezen worden geformuleerd voor de opdrachtgever.	<i>Blz. 21</i>
<i>Literatuurlijst</i>	Hier is een overzicht te vinden van alle gebruikte bronnen.	<i>Blz. 22</i>

3. Probleemanalyse

3.1 Opdrachtgever

Dit onderzoek is in opdracht gedaan van Stichting Vitalis. Stichting Vitalis werkt met kinderen tussen de 5 en 18 jaar, die als gevolg van een tekort aan aandacht in de thuissituatie, zich in een kwetsbare positie bevinden en het risico lopen op in de problemen te raken. Door de kinderen te koppelen aan een volwassen vrijwilliger, die wekelijks of om de week het kind even uit de thuissituatie haalt, wordt geprobeerd om intensieve professionele jeugdhulpverlening te voorkomen (Stichting Vitalis, z.d.). De stichting is momenteel actief in Den Haag, Leiden, Haarlem, Delft en verschillende omliggende steden in die regio.

3.2 Vraagstuk

Uit de eigen analyse van Stichting Vitalis (2023) over het huidige wervingsproces is gebleken dat in 2022 vrijwilligers geworven werden via vrijwilligersvacaturebanken (36%), PR-activiteiten (24%), sociale media (22%), mond-tot-mondreclame (11%) en hogescholen (7%). Het onderzoek vond plaats in een periode waarin Stichting Vitalis een aanhoudende daling waarnam in het aantal aanmeldingen van nieuwe vrijwilligers. Deze daling is terug te zien in de jaarcijfers van de stichting; 2019; 226 nieuwe vrijwilligers, 2020; 260 nieuwe vrijwilligers, 2021; 253 nieuwe vrijwilligers, 2022; 199 nieuwe vrijwilligers (Stichting Vitalis, z.d.). Ondanks het gebruik van verschillende kanalen slaagt het huidige wervingsproces er dus niet voldoende in om vrijwilligers aan te trekken.

Het onderzoeken van de motivatoren van vrijwilligers is van groot belang in het kader van het huidige probleem met het wervingsproces. Door inzicht te krijgen in de motivatoren van potentiële vrijwilligers, kunnen gerichte strategieën worden ontwikkeld om hen effectiever aan te trekken. De huidige wervingsprocedure richt zich voornamelijk op het bereiken van vrijwilligers via verschillende kanalen, zoals vacaturebanken, PR-activiteiten, sociale media en mond-tot-mondreclame. Hoewel deze kanalen waardevol kunnen zijn om vrijwilligers te bereiken, is het mogelijk dat de motivatoren van potentiële vrijwilligers niet voldoende worden aangesproken.

Binnen het kader van het werven van nieuwe vrijwilligers is het ook belangrijk om het verschil tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie te onderzoeken. Het in kaart brengen van deze motivatietypen is van cruciaal belang om een diepgaand inzicht te krijgen in de drijfveren van vrijwilligers. Daarnaast kunnen er zo manieren gevonden worden om vrijwilligers aan te trekken, zonder dat hier bijvoorbeeld een financiële beloning aanhangt.

3.3 Relevantie en urgentie van het onderzoek

Uit onderzoek is gebleken dat zo'n 15 tot 20 procent van alle kinderen in Nederland problemen ervaren in de thuissituatie. Op basis van een eigen schatting denkt Vitalis dat zo'n drie tot zes procent daarvan, baat zou hebben bij de werkzaamheden van Vitalis. In Den Haag alleen al gaat dat om zo'n 741 kinderen (Stichting Vitalis, 2022b).

Een vrijwilliger zet zich altijd 1 tot 1,5 jaar in bij één kind. Er zijn relatief weinig vrijwilligers die na hun eerste koppeling opnieuw dit traject in gaan, met een ander kind. Dit zorgt ervoor dat er ieder jaar veel nieuwe vrijwilligers nodig zijn bij de stichting. Op de korte termijn zal een daling in het aantal vrijwilligers ervoor zorgen dat kinderen een langere tijd moeten wachten tot ze gekoppeld kunnen worden. Dit verhoogt het risico dat deze kinderen toch wel in de problemen raken, of in de professionele jeugdhulp terecht komen. Op de lange termijn zal een voortzettende daling problemen opleveren voor het gehele voortbestaan van de stichting.

3.4 Onderzoeksdoelgroep

Ondanks dat het probleem ligt bij het vinden van nieuwe vrijwilligers, is er voor gekozen om dit onderzoek te houden onder de huidige vrijwilligers van de stichting. Zo is er met zekerheid te zeggen dat de motivatoren worden gemeten van een doelgroep die ook daadwerkelijk geïnteresseerd zou zijn om bij Vitalis te werken.

Om het onderzoek nog beter te laten aansluiten op de stichting, is er ook gekeken naar mogelijke motivatieverschillen bij mensen met verschillende achtergronden. Vitalis is namelijk actief in een regio waar veel mensen met diverse achtergronden wonen. En zo'n 15 procent van de huidige vrijwilligers bij Vitalis heeft een niet-westerse achtergrond. Er is in dit onderzoek specifiek gekeken naar mogelijke verschillen tussen mensen met een westerse en niet-westerse achtergrond. Zo zal Vitalis nog meer handvaten hebben om een diverse doelgroep aan te spreken.

4. Probleemstelling en doelstelling

Zoals beschreven in de probleemanalyse is het probleem waar in dit onderzoek naar gekeken wordt is: 'Hoe kunnen de motivatoren van de vrijwilligers bij Stichting Vitalis in kaart worden gebracht, met specifieke aandacht voor mogelijke motivatieverschillen tussen mensen met een westerse en niet-westerse achtergrond, om het wervingsproces van nieuwe vrijwilligers te optimaliseren en de aanhoudende daling in het aantal aanmeldingen tegen te gaan?'

Het doel van het onderzoek is kennis en inzicht verkrijgen in wat de vrijwilligers van Vitalis motiveert om het vrijwilligerswerk te doen. Daarnaast wordt er ook inzicht verkregen in mogelijke verschillen in motivatie tussen mensen met een westerse en niet-westerse achtergrond.

5. Hoofdvraag

De hoofdvraag waar dit onderzoek antwoord op zal geven is: 'Wat zijn de belangrijkste motivatoren van vrijwilligers en zijn er motivatieverschillen tussen vrijwilligers met een westerse en niet-westerse achtergrond bij Stichting Vitalis?'

6. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk zullen vanuit een psychologisch perspectief kernbegrippen en theorieën worden uitgelegd, die gebruikt worden in het onderzoek.

6.1 Kernbegrippen: motivatie en vrijwilligerswerk.

In de psychologie wordt het begrip motivatie gedefinieerd als: de drijfveren die ons aanzetten tot bepaalde gedragingen, handelingen, doelen en activiteiten. Deze drijfveren kunnen zowel door interne als externe factoren aangewakkerd of beïnvloed worden (Zimbardo et al., 2017). Volgens Zimbardo et al. (2017) wordt er gesproken van intrinsieke motivatie, wanneer de drijfveren vanuit de persoon zelf komen. Bijvoorbeeld omdat er een psychologische behoefte wordt vervuld, zonder dat hier een beloning of straf aan vastzit. Vrijwilligers kunnen bijvoorbeeld intrinsiek gemotiveerd zijn door het ervaren van voldoening of persoonlijke groei. Extrinsieke motivatie is een vorm van motivatie die wel wordt aangewakkerd door beloningen en/of straffen. Een bekende vorm van extrinsieke motivatie is bijvoorbeeld betaalt krijgen voor werk. Echter wordt vrijwilligerswerk gedefinieerd als werk wat onbetaald en onverplicht gedaan wordt. Meestal wordt dit werk gedaan voor anderen en/of de samenleving (Ministerie van Algemene Zaken, 2019). Vanuit de psychologie kan dus gezegd worden dat vrijwilligerswerk zonder externe beloning gedaan wordt (Zimbardo et al., 2017). Extrinsieke motivatoren als erkenning, sociale waardering en professionele ontwikkeling kunnen wel een rol spelen.

6.2 Volunteer Functions Inventory

In dit onderzoek wordt de motivatie van vrijwilligers gemeten met behulp van de Volunteer Functions Inventory (VFI), een veelgebruikt meetinstrument voor motivatie bij vrijwilligers (Niebuur, 2020).

De VFI is gebaseerd op een functionele-attitudetheorie ontwikkeld door Smith et al. (1956) en Katz (1960). Deze theorie stelt dat individuen verschillende psychologische behoeften kunnen hebben voor het uitvoeren van dezelfde acties. In deze theorie zijn vijf categorieën opgesteld: kennis, ego-versterking, sociaal, waarde-expressie en vervulling van verplichtingen (geciteerd in Carpenter et al., 2013). Deze categorieën geven inzicht in de verschillende psychologische behoeften die mensen kunnen hebben om bepaalde acties uit te voeren.

Clary et al. (1998) namen deze theorie over en benadrukten dat motivatieprocessen van vrijwilligers sterk kunnen verschillen, zelfs wanneer ze hetzelfde soort vrijwilligerswerk doen. Door de functionele analyse toe te passen op de motivatoren van vrijwilligers, kunnen de onderliggende redenen voor het doen van vrijwilligerswerk verklaard worden. Op basis van de opgestelde categorieën door Katz (1960) en Smith et al. (1956), zijn er voor de VFI zes motieven opgesteld om motivatie te meten: (1) Het sociale motief: het ontwikkelen en/of verbeteren van sociale relaties door middel van vrijwilligerswerk, om zo behoeftes op sociaal gebied te vervullen en sociale vaardigheden te verbeteren. (2) Het carrière motief: het opdoen van werkervaring en/of relevante vaardigheden door middel van vrijwilligerswerk. Om deze bij een toekomstige carrière in te kunnen zetten, of om toekomstige baankansen te vergroten. (3) Het waarden motief: het kunnen uitdrukken van persoonlijke overtuigingen/waarden door middel van vrijwilligerswerk zonder er iets voor terug te verwachten. (4) Het motief op het gebied van zelfbescherming: het eigen ego beschermen door middel van vrijwilligerswerk. Bijvoorbeeld een slecht eigen gevoel of negatieve gevoelens verhelpen door het doen van vrijwilligerswerk. (5) Het motief op het gebied van begrip en persoonlijke ontwikkeling: vrijwilligerswerk inzetten om kennis, vaardigheden en ervaringen op te doen en/of te behouden. (6) Het motief op het gebied van zelfverbetering: vrijwilligerswerk inzetten om het eigen welzijn te verbeteren (Niebuur, 2020).

6.3 Zelfdeterminantietheorie

Zoals eerder beschreven kan er binnen de term motivatie onderscheid gemaakt worden in intrinsieke en extrinsieke motivatoren. Een koppeling van de zelfdeterminatietheorie en de Volunteer Functions Inventory (VFI) kan inzichten opleveren over in hoeverre de vrijwilligers intrinsiek of extrinsiek gemotiveerd zijn. Dit is waardevolle informatie die gebruikt kan worden in het wervingsproces.

De zelfdeterminantietheorie stelt dat motivatie voort komt uit 3 psychologische basisbehoeften; autonomie, competentie en verbondenheid. Autonomie is de mogelijkheid om eigen keuzes te kunnen maken en vrij te kunnen handelen, zonder onder druk te staan van andere mensen. Competentie omvat het beschikken over de juiste vaardigheden om het gewenste resultaat te leveren. Verbondenheid gaat over de wens om (positieve) relaties op te bouwen met andere mensen. Volgens deze theorie is een persoon dus pas in staat om zich intrinsiek te motiveren, als aan alle drie de basisbehoeften wordt voldaan (Zimbardo et al., 2017).

De zelfdeterminantietheorie onderscheidt twee vormen van motivatie, autonome motivatie (*self-determined motivation*) en gecontroleerde motivatie (*controlled motivation*). Autonome motivatie is een vorm van motivatie waarbij individuen handelen op basis van hun eigen keuzes, waarden en interesses. Het is een intrinsieke vorm van motivatie waarbij mensen zich gemotiveerd voelen, omdat ze bepaalde activiteiten echt leuk vinden, of er persoonlijke voldoening uit halen. Gecontroleerde motivatie is een vorm van motivatie waarbij individuen handelen vanuit de invloed van externe factoren, zoals beloningen of verwachtingen van anderen. Het is een extrinsieke vorm van motivatie waarbij mensen zich in de enige weg gedwongen voelen om activiteiten uit te voeren. In plaats van dat zij handelen vanuit eigen keuzes of interesses. Een belangrijk verschil tussen deze twee vormen van motivatie is de mate van autonomie en vrijwilligheid die individuen ervaren. Volgens Deci en Ryan (2000) kan autonome motivatie pas ontstaan, wanneer alle 3 de basisbehoeften vervuld zijn. Gecontroleerde motivatie ontstaat wanneer de behoeften aan competentie en verbondenheid (deels) voldaan zijn, maar er geen gevoel van autonomie is (Ryan en Deci, 2000).

In het onderzoek van Güntert et al. (2016) staat beschreven dat het waarden motief en het motief op gebied van begrip en persoonlijke ontwikkeling, worden gezien als vormen van autonome motivatie. De overige vier motieven vallen onder gecontroleerde motivatie (Güntert et al., 2016).

6.4 Achtergrondverschillen

In dit onderzoek wordt er ook gekeken naar of er mogelijk verschillen zijn in de motivatoren van mensen met een westerse en niet-westerse achtergrond. In dit onderzoek wordt de definitie van het CBS aangehouden, om de achtergrond van de vrijwilliger te bepalen, deze luidt: 'Een persoon heeft een westerse achtergrond wanneer de persoon zelf, of één of beide ouders geboren zijn in een van de landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika en Oceanië, en Indonesië en Japan. Een persoon heeft een niet-westerse achtergrond wanneer de persoon zelf, of één of beide ouders geboren zijn in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije (Centraal Bureau voor de Statistiek, z.d.).'

Normen en waarden kunnen variëren tussen mensen met een westerse en niet-westerse achtergrond, omdat ze worden beïnvloed door verschillende culturele en sociale contexten. Het is belangrijk om op te merken dat er binnen elke cultuur individuele verschillen kunnen zijn, maar er zijn enkele algemene kenmerken die vaak worden geassocieerd met deze achtergronden. Westerse culturen benadrukken veel meer het individualisme, ook wel de ik-cultuur, waarbij de focus erg ligt op individuele prestaties en jezelf onderscheiden. Het nastreven van persoonlijke doelen en het hebben van autonomie staat vaak centraal. Niet-westerse culturen leggen de nadruk op het

collectivisme, de wij-cultuur. In deze culturen wordt er veel meer gekeken naar het sociale aspect en het groepsbelang. Het voelen van verbondenheid speelt hier een grote rol (Zimbardo et al., 2017). Deze verschillen kunnen invloed hebben op welke doelen iemand nastreeft en waar iemand gemotiveerd van wordt. Zo kunnen er ook verschillen zijn in de prioriteiten en waarden die iemand heeft bij het kiezen van vrijwilligerswerk.

7. Deelvragen

Aan de hand van de probleemanalyse en het theoretisch kader zijn er aantal deelvragen opgesteld, waarmee de hoofdvraag beantwoord kan worden;

1. Welke motieven uit de VFI zijn voor de vrijwilligers van Vitalis het belangrijkste?
2. In hoeverre is er sprake van autonome en/of gecontroleerde motivatie bij de vrijwilligers van Vitalis?
3. Zijn er verschillen in motivatie tussen vrijwilligers met een westerse achtergrond en vrijwilligers met een niet-westerse achtergrond?

8. Methodisch kader

Dit hoofdstuk bevat een beschrijving van de wijze van dataverzameling, inclusief de methoden en procedures. Het waarborgen van de kwaliteit, validiteit en representativiteit van de resultaten wordt besproken, evenals de ethische aspecten die een rol hebben gespeeld in het onderzoek.

8.1 Wijze van dataverzameling

Er is voor dit onderzoek een enquête opgesteld bestaande uit twee onderdelen (zie bijlage III). In het eerste deel wordt gevraagd naar achtergrondinformatie over de vrijwilliger, zoals geslacht, leeftijd en culturele achtergrond. Het tweede deel omvat de Nederlandse versie van de VFI. Dit is een vragenlijst bestaande uit 27 vragen die beantwoord kunnen worden via een 7-punts schaal. Hierbij is 1 helemaal niet belangrijk en 7 extreem belangrijk.

Er is zowel een papieren als online versie van de enquête gemaakt om een grotere responskans te krijgen. De papieren versie is uitgedeeld op vrijwilligersbijeenkomsten. De online versie is per e-mail uitgezet naar de overige vrijwilligers. Er is gezorgd dat beide versies exact hetzelfde zijn en voldoende informatie bevatten, zodat vrijwilligers de enquête zelfstandig en correct konden invullen. De enquête is eerst als pilot ingevuld door een aantal proefpersonen, waaronder medestudenten en vrijwilligers buiten Vitalis. De feedback van deze proefpersonen is gebruikt om de enquête te verbeteren. Ook is de tijd die proefpersonen nodig hadden om de enquête in te vullen gemeten, zodat er een goede tijdsindicatie aan de vrijwilligers gegeven kon worden. Daarna is de enquête naar de opdrachtgever gestuurd, die deze onder de vrijwilligers heeft verspreid. Na 10 en 21 dagen na het versturen van de enquête heeft de opdrachtgever herinneringsmails verstuurd. Zodra er gedurende 5 (werk)dagen na de tweede herinneringsmail geen nieuwe respondenten meer waren bijgekomen, is er gestart met de data-analyse.

8.2 Onderzoeksdoelgroep

Zoals eerder vermeld, is het onderzoek uitgevoerd onder de huidige vrijwilligers van Vitalis. Vitalis heeft momenteel 165 vrijwilligers. Op basis van het gegeven dat 15 procent van de vrijwilligers een niet-westerse achtergrond heeft. Wordt er in dit onderzoek vanuit gegaan dat er 140 vrijwilligers zijn met een westerse achtergrond en 25 vrijwilligers met een niet-westerse achtergrond. De enquête is onder alle vrijwilligers verspreid. Uiteindelijk hebben 82 van de 165 vrijwilligers de enquête ingevuld, dit levert een responsgraad van 49,7 procent op ($82/165 * 100$). Van de respondenten waren er 53 respondenten vrouwelijk en 29 mannelijk. De verdeling per leeftijdscategorie was als volgt: 18-20 jaar (11), 21-30 jaar (22), 31-40 jaar (18), 41-50 jaar (10), 51-60 jaar (10), 60+ (11). Van de respondenten hadden 71 een westerse achtergrond. Dit betekent dat de responsgraad 50,7 procent is ($71/140 * 100$). De overige 11 respondenten waren of zelf niet in een westers land geboren, of ze hadden minstens één ouder die niet in een westers land was geboren. Dit betekent dat de responsgraad van de vrijwilligers met een niet-westerse achtergrond 44 procent is ($11/25 * 100$). De responsgraden liggen in alle drie de onderzoeksgroepen ongeveer gelijk en zijn redelijk geschikt om iets te kunnen zeggen over de gehele onderzoeksgroep.

8.3 Data-analyse

Alle scores van de enquête zijn eerst verwerkt in SPSS (versie 29). Alle vragen die tot hetzelfde motief behoorden (zie bijlage II) zijn eerst samengevoegd tot een schaal. Daarna is er voor elke respondent een gemiddelde score per motief berekend. Het samenvoegen van de vragen die tot hetzelfde motief behoren en het berekenen van een gemiddelde score per motief is gedaan om de complexiteit en hoeveelheid van de data te verminderen (B. Baarda, 2019). Zo is er een overzichtelijke en betrouwbare maat

verkregen voor elk motief. Dit helpt bij het identificeren van patronen en het vergelijken van groepen.

De vragen in de VFI worden allemaal beantwoord op een 7-punts schaal. De vraagstelling is ook bij elke vraag gelijk. Hierdoor was het niet nodig om data te hercoderen. Zeer afwijkende scores zijn ook behouden, omdat het in de context van dit onderzoek goed mogelijk is dat de antwoorden van respondenten van elkaar afwijken. Het gaat namelijk om persoonlijke drijfveren. Het behouden van afwijkende scores kan helpen om de diversiteit en variabiliteit binnen de onderzoeksgroep beter weer te geven. Dit geeft een realistischer beeld en vermijdt eventuele vertekening van de resultaten.

Als onderdeel van de data-analyse in dit onderzoek wordt een nulhypothese gehanteerd om te bepalen of er significante verschillen zijn tussen vrijwilligers met een westerse en niet-westerse achtergrond. De nulhypothese die hierbij wordt gehanteerd, luidt als volgt: 'Er zijn geen significante verschillen tussen vrijwilligers met een westerse en niet-westerse achtergrond.' Het is belangrijk om deze hypothese te toetsen, omdat het inzicht kan bieden in eventuele verschillen in motivatie tussen vrijwilligers met verschillende achtergronden. Door het formuleren van een nulhypothese wordt een uitgangspunt gecreëerd waarbij er geen verondersteld verschil wordt verwacht tussen de groepen. Vervolgens kan met behulp van statistische tests, worden bepaald of de verzamelde data voldoende bewijs leveren om deze nulhypothese te verwerpen of te behouden. Het toetsen van de nulhypothese draagt bij aan de objectiviteit en betrouwbaarheid van het onderzoek, omdat het helpt om op een gestructureerde manier de mogelijke verschillen tussen de groepen te evalueren.

Om de onderzoeksgroepen met een westerse en niet-westerse achtergrond te kunnen vergelijken is ervoor gekozen om een non-parametrische test, de Kurkskal-Wallis-test, uit te voeren in SPSS. Gebruikelijk wordt de T-toets gebruikt om de gemiddelden van twee groepen met elkaar te vergelijken (B. Baarda, 2019). Echter is er in dit onderzoek dus voor gekozen om de Kruskal-Wallis test te gebruiken, vanwege twee belangrijke redenen. Ten eerste had de niet-westerse groep slechts 11 respondenten, wat onder de gebruikelijke aanbevolen steekproefgrootte van 30 ligt voor het toepassen van de T-toets. In dergelijke situaties kan de T-toets minder betrouwbaar zijn en kunnen non-parametrische tests een geschikter alternatief bieden (B. Baarda, 2019). Daarnaast was de data op vier van de zes motieven niet normaal verdeeld. De T-toets is gebaseerd op de aanname van normaliteit, wat betekent dat de data een normale verdeling moeten volgen. Wanneer deze aanname niet wordt voldaan, kan de t-toets vertekende resultaten opleveren. Om deze reden is ervoor gekozen om de Kruskal-Wallis test toe te passen, aangezien dit een non-parametrische test is die minder strikte aannames heeft over de verdeling van de data (B. Baarda, 2019). De normaalverdeling is getoetst met de Shapiro-Wilk test, deze beoordeelt de verdeling het strengst en is dus het meest betrouwbaar (B. Baarda, 2019).

De Kurkskal-Wallis-test is een toets die significante verschillen kan meten tussen drie of meer onafhankelijke groepen en is geschikt voor niet-normaal verdeelde data. Deze test is daarom ingezet om de verschillen tussen de onderzoeksgroepen te meten. Hierbij is een significantieniveau van 95 procent ($p < 0,05$) gehanteerd.

8.4 Kwaliteit, validiteit en representativiteit

Tijdens het onderzoeksproces zijn verschillende maatregelen genomen om de kwaliteit, validiteit en representativiteit van het onderzoek en de resultaten zo goed mogelijk na te streven.

In dit onderzoek is er gebruikt gemaakt van al bestaand meetinstrument, de Volunteer Function Inventory (zie bijlage I). Er wordt gebruik gemaakt van de Nederlandse vertaling van J. Niebuur (2020) (zie bijlage II). Mevrouw Niebuur heeft de VFI laten vertalen, volgens de richtlijnen voor het vertalen van vragenlijsten en meetinstrumenten

(Beaton, 2001, in VU medisch Centrum, z.d.). In de Nederlandse vertaling zijn 3 vragen (items 11,22,29) uit de vragenlijst gehaald, omdat de validiteit van de vraag verloren is gegaan in de vertaling (Niebuur, 2020).

Het gebruik van een al bestaande vragenlijst, zoals de VFI heeft verschillende voordelen met betrekking tot de kwaliteit, validiteit en representativiteit van het onderzoek. Als een vragenlijst al eerder is ontwikkeld en gevalideerd, biedt het gebruik ervan een zekere mate van validiteit. De VFI is bijvoorbeeld ontworpen en getest om motivatoren van vrijwilligerswerk te meten, waardoor het een betrouwbare tool is om deze specifieke variabele te onderzoeken. Het gebruik van een al bestaande vragenlijst, zoals de VFI, maakt het mogelijk om de resultaten van het huidige onderzoek te vergelijken met eerdere studies die dezelfde vragenlijst hebben gebruikt. Dit kan waardevolle inzichten bieden. Het is echter belangrijk om te vermelden dat het gebruik van een al bestaande vragenlijst ook enkele beperkingen met zich meebrengt. Het kan zijn dat de VFI niet alle specifieke aspecten of contextuele factoren van het onderzochte populatie en situatie dekt. Daarom zal er in hoofdstuk 10 kritisch gereflecteerd worden op het gebruik van deze vragenlijst.

Om de betrouwbaarheid en interne consistentie van de VFI te beoordelen, is de Cronbach's alpha-coëfficiënt berekend. De Cronbach's alpha meet de mate van samenhang en consistentie tussen de items binnen de vragenlijst. Een hogere Cronbach's alpha-waarde duidt op een grotere interne consistentie en betrouwbaarheid van de meetinstrumenten. Een Cronbach's alpha-waarde van 0,70 of hoger wordt doorgaans beschouwd als acceptabel en duidt op een goede interne consistentie. Een lagere waarde kan wijzen op een gebrek aan samenhang tussen de items en kan mogelijk aanduiden dat bepaalde items herzien of verwijderd moeten worden (B. Baarda, 2019). De Cronbach's alpha is voor zowel de gehele vragenlijst, als per motief berekend. Het berekenen van de Cronbach's alpha voor de gehele vragenlijst biedt inzicht in de algemene betrouwbaarheid en samenhang van alle items in de VFI. Het geeft een overkoepelend beeld van de mate waarin de items binnen de vragenlijst consistent met elkaar meten. Door de Cronbach's alpha ook per motief te berekenen kon de betrouwbaarheid en interne consistentie per motief beoordeeld worden. Het kan waardevolle informatie verschaffen over de mate waarin de items binnen elk motief consistent met elkaar meten en een betrouwbare schaal vormen. Het meten van de Cronbach's alpha biedt waardevolle inzichten in de betrouwbaarheid en consistentie van de VFI, zowel in zijn geheel als voor specifieke motieven. Deze informatie is essentieel bij het beoordelen van de validiteit en kwaliteit van de gebruikte meetinstrumenten en draagt bij aan de geloofwaardigheid en betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten (B. Baarda, 2019).

Uit de analyse van de Cronbach's alpha zijn de volgende resultaten verkregen. De gehele VFI (27 items; $\alpha = .909$) vertoont een zeer hoge betrouwbaarheid. Er zijn geen individuele items die de Cronbach's alpha aanzienlijk zouden verhogen als ze zouden worden verwijderd. Dit geldt ook voor het motief zelfbescherming (4 items; $\alpha = .869$), het motief zelfverbetering (4 items; $\alpha = .873$), en het motief carrière (5 items; $\alpha = .893$). Het motief begrip en persoonlijke ontwikkeling scoorde iets lager (5 items; $\alpha = .791$), maar is nog steeds acceptabel en betrouwbaar. Het waarden motief scoorde ook acceptabel (4 items; $\alpha = .729$). Het α -niveau op dit motief zou toenemen tot .832 als vraag 3 zou worden verwijderd. Echter is de algemene score acceptabel genoeg, dus is besloten om vraag 3 alsnog op te nemen in de resultaten. Het sociale motief scoorde twijfelachtig (5 items; $\alpha = .671$), maar er waren geen individuele items die deze score zouden verhogen als ze zouden worden verwijderd. Deze bevinding moet in gedachten worden gehouden bij het interpreteren van de resultaten.

Zoals eerder vermeld, hebben 82 respondenten de enquête ingevuld uit een totale doelgroep van 165 vrijwilligers. Dit betekent dat de enquête een foutmarge heeft van 7,70 procent. Deze marge geeft aan in hoeverre de resultaten representatief zijn voor de gehele onderzoeksgroep ($n=165$). Hoe kleiner dit percentage, hoe representatiever het onderzoek. (Doorewaard, 2019). Een foutmarge van 7,70 procent betekent dat de

geschatte resultaten van het onderzoek met een marge van plus of min 7,70 procent kunnen afwijken van de werkelijke waarden.

Daarnaast wordt een betrouwbaarheidsinterval van 95 procent gehanteerd, wat iets zegt over de betrouwbaarheid van het onderzoek. Hoe groter dit percentage, hoe betrouwbaarder de gevonden resultaten (Doorewaard, 2019).

Het anonimiseren van een enquête heeft invloed op de resultaten doordat de identiteit van de respondenten wordt beschermd. Dit betekent dat er geen directe koppeling gemaakt kan worden tussen de respondenten en hun antwoorden. Dit verhoogt de eerlijkheid van de antwoorden, omdat respondenten zich vaak vrijer voelen om eerlijk en oprecht te antwoorden. Dit kan leiden tot meer betrouwbare en waarheidsgetrouwe antwoorden (Doorewaard, 2019).

De enquête was gemiddeld in minder dan 5 minuten in te vullen. Het gebruik van een korte vragenlijst kan verschillende voordelen opleveren bij het waarborgen van de kwaliteit, validiteit en representativiteit van een onderzoek. Met een korte vragenlijst is de kans groter dat respondenten bereid zijn om deel te nemen en de vragenlijst volledig in te vullen. Lange en uitgebreide vragenlijsten kunnen leiden tot respondentenvermoeidheid en een lagere respons. Respondenten kunnen zich vaak ook beter concentreren en meer betrokken zijn bij het invullen van een korte vragenlijst. Dit kan leiden tot nauwkeurigere en betrouwbaardere respons (Doorewaard, 2019).

In dit onderzoek is er ook een extra controle uitgevoerd om de overeenstemming tussen de scores op de enquête en de antwoorden van de respondenten te verifiëren. Dit werd gedaan door middel van het afnemen van drie interviews. Door deze interviews kon worden vastgesteld of de scores op de enquête overeenkwamen met de antwoorden van de respondenten en of deze dus goed begrepen waren. Het feit dat de scores op de enquête in overeenstemming waren met de antwoorden uit de interviews wijst op de betrouwbaarheid en kwaliteit van het onderzoek. Het suggereert dat de vragenlijst duidelijk en begrijpelijk was voor de respondenten, wat de geloofwaardigheid van de resultaten vergroot. En er kan aangenomen worden dat de gebruikte scores in de resultaten betrouwbaar genoeg zijn om conclusies uit te trekken.

Ten slotte is gedurende het gehele onderzoeksproces op verschillende momenten om (peer)feedback gevraagd. Bijvoorbeeld bij het opstellen van de enquête en de topiclijst. Het betrekken van meerdere personen bij het onderzoek draagt bij aan betere kwaliteit en betrouwbaarheid van de genomen beslissingen en de geproduceerde materialen (Verhoeven, 2022).

8.5 Ethische aspecten

Er zijn verschillende ethische aspecten die in acht zijn genomen tijdens het onderzoek.

8.5.1 Anonimiteit en vertrouwelijkheid

Bij het verzamelen van onderzoeksgegevens is rekening gehouden met het waarborgen van de privacy van de respondenten. De enquêteresultaten zijn anoniem ingevuld. Respondenten hebben op eigen keuze hun gegevens achtergelaten om benaderd te worden voor een interview. De gegevens van de respondenten worden uitsluitend gebruikt voor onderzoeksdoeleinden. Alle resultaten worden te allen tijde anoniem verwerkt. Van alle interviews is een audio-opname gemaakt om de kwaliteit van de transcripten en onderzoeksresultaten te waarborgen (Verhoeven, 2022). Deelnemers aan de interviews hebben vooraf een toestemmingsverklaring ondertekend (zie bijlage V), waarin zij toestemming gaven voor de opname. Aan elke respondent is duidelijk uitgelegd dat het interview wordt opgenomen, zorgvuldig wordt opgeslagen en na afloop van het onderzoek wordt verwijderd. De transcripten zijn volledig geanonimiseerd. In de toestemmingsverklaring zijn verdere afspraken vastgelegd over de deelname van de

respondent, de omgang met de onderzoeksdata, enzovoort. Deze verklaringen zijn door beide partijen ondertekend.

8.5.2 Gedragscode voor de onderzoeker

Tijdens het gehele onderzoeksproces heeft de onderzoeker zich gehouden aan de opgestelde gedragscode voor onderzoekers. Dit houdt in dat het onderzoek te allen tijde zorgvuldig is uitgevoerd. En er eerlijk, transparant, onafhankelijk en verantwoordelijk gehandeld is. Alle gebruikte bronnen zijn vermeld, en er is transparantie geboden over hoe de onderzoeksgegevens zijn verkregen. Gemaakte keuzes en gebruikte methoden zijn verantwoord. Veel van deze aspecten zullen ook worden besproken tijdens het verdedigingsgesprek aan het einde van het onderzoeksproces.

9. Resultaten

Uit de data-analyse van de gehele respondentengroep ($n=82$) is gebleken dat de hoogste gemiddelde score werd behaald op het waardenmotief ($M = 6.2$; $SD = .83$). Het motief op het gebied van begrip en persoonlijke ontwikkeling scoorde ook hoog ($M = 4.5$; $SD = 1.27$). Het motief op het gebied van zelfverbetering scoorde gemiddeld ($M = 4.0$; $SD = 1.51$). De laagste scores werden behaald op het motief op het gebied van zelfbescherming ($M = 2.7$; $SD = 1.40$), het sociaalmotief ($M = 2.6$; $SD = .96$) en het carrièremotief ($M = 2.3$; $SD = 1.47$).

De gemiddelde scores van de westerse respondentengroep ($n=71$) komen bijna volledig overeen met het totale gemiddelde.

De scores van de niet-westerse respondentengroep ($n=11$) wijken iets af. De hoogste score werd ook behaald op het waardenmotief ($M = 6.5$; $SD = .56$). Het motief op het gebied van begrip en persoonlijke ontwikkeling scoorde iets hoger dan het totale gemiddelde ($M = 5.0$; $SD = 1.52$). Het motief op het gebied van zelfverbetering scoorde iets lager, maar had wel de hoogste spreiding ($M = 3.8$; $SD = 2.10$). Het sociaalmotief scoorde ook hoger dan het totale gemiddelde ($M = 3.3$; $SD = 1.25$). Het motief op het gebied van zelfbescherming ($M = 3.1$; $SD = 1.56$) en het carrièremotief ($M = 2.9$; $SD = 2.01$), scoorde ook bij deze groep het laagst.

Alle standaarddeviaties liggen boven de 0,5 en merendeels van de standaarddeviaties liggen ook boven de 1. Dit betekent dat de spreiding van de data relatief groot is ten opzichte van het gemiddelde. Daarom is de mediaan ook betrokken bij de scores. Deze komt bij alle motieven redelijk overeen met het gemiddelde. Er kan aangenomen worden dat het gemiddelde waardes representatieve scores zijn.

Tabel 1

Gemiddelde scores, standaarddeviatie en mediaan per motief in de gehele respondentengroep ($n=82$).

	Mean	Std. Dev.	Mediaan
Sociaal	2.6	.96	2.6
Carrière	2.3	1.47	1.8
Waarden	6.2	.83	6.3
Zelfbescherming	2.7	1.40	2.3
Begrip en persoonlijke ontwikkeling	4.5	1.27	4.6
Zelfverbetering	4.0	1.51	4.0

Tabel 2

Gemiddelde scores en standaarddeviatie per motief, onderverdeeld in westerse en niet-westerse respondenten.

	Respondenten met een westerse achtergrond ($n=71$)			Respondenten met een niet-westerse achtergrond ($n=11$)		
	Mean	Std. Dev.	Mediaan	Mean	Std. Dev.	Mediaan
Sociaal	2.5	.86	2.4	3.3	1.25	3.0
Carrière	2.2	1.36	1.6	2.9	2.01	2.6
Waarden	6.1	.86	6.3	6.5	.56	6.5
Zelfbescherming	2.6	1.36	2.3	3.1	1.56	3.3
Begrip en persoonlijke ontwikkeling	4.4	1.21	4.6	5.0	1.52	5.0
Zelfverbetering	4.0	1.41	4.0	3.8	2.10	3.5

Uit de resultaten is gebleken dat alleen de scores op de motieven zelfverbetering ($p = .280$) en begrip en persoonlijke ontwikkeling ($p = .150$) normaal verdeeld zijn. De scores op de overige vier motieven zijn niet normaal verdeeld. Daarom is er zoals eerder beschreven voor alle motieven een non-parametrische test gebruikt, om te onderzoeken of er significante verschillen zijn tussen vrijwilligers met een westerse en niet-westerse achtergrond. De nulhypothese die gehanteerd wordt is zoals eerder beschreven: 'Er zijn geen significante verschillen tussen vrijwilligers met een westerse- en niet-westerse achtergrond.' Deze hypothese kan alleen bij het motief 'sociaal' worden verworpen ($p = .031$). Voor de overige vijf motieven kan de nulhypothese worden aangenomen.

Tabel 3

Resultaten van de Shapiro-Wilk-test voor normaliteit, per motief.

	Statistic	df	p-waarde
Sociaal	.949	82	.003
Carrière	.825	82	<.001
Waarden	.852	82	<.001
Zelfbescherming	.908	82	<.001
Begrip en persoonlijke ontwikkeling	.981	82	.280
Zelfverbetering	.977	82	.150

Tabel 4

Uitkomsten van de Kurskal-Wallis-test, per motief.

Motief	p-waarde
Sociaal	.031
Carriere	.319
Waarden	.228
Zelfbescherming	.217
Begrip en persoolijke ontwikkeling	.198
Zelfverbetering	.441

10. Conclusie

De hoofdvraag van het onderzoek, 'Wat zijn de belangrijkste motivatoren van de vrijwilligers van Stichting Vitalis bij het uitvoeren van hun vrijwilligerswerk?', wordt beantwoord aan de hand van de opgestelde deelvragen.

1. Welke motieven uit de VFI zijn voor de vrijwilligers van Vitalis het belangrijkste?

Uit de resultaten blijkt dat het waardenmotief een grote rol speelt in de motivatie van de vrijwilligers bij Vitalis. Vrijwilligers hechten veel belang aan het helpen van anderen, vooral mensen die het minder hebben. Daarnaast is persoonlijke ontwikkeling een drijfveer, waarbij vrijwilligers waarde hechten aan het verwerven van nieuwe kennis, vaardigheden en ervaringen. Het motief van zelfverbetering scoort ook hoog, waarbij vrijwilligers vrijwilligerswerk doen om hun eigen welzijn te verbeteren.

2. In hoeverre is er sprake van autonome en/of gecontroleerde motivatie bij de vrijwilligers van Vitalis?

De motieven waar de vrijwilligers het hoogst op scoorden, het waarden motief en het motief op gebied van begrip en persoonlijke ontwikkeling, worden gezien als vormen van autonome motivatie. Hier is dus uit op te maken dat de vrijwilligers voornamelijk vanuit intrinsieke motivatie handelen. Ze doen het vrijwilligerswerk omdat ze het echt leuk vinden en er persoonlijke voldoening uit halen.

3. Zijn er verschillen in motivatie tussen vrijwilligers met een westerse achtergrond en vrijwilligers met een niet-westerse achtergrond?

Uit de resultaten blijkt dat niet-westerse vrijwilligers iets meer belang hechten aan het sociale aspect van het vrijwilligerswerk. Het hogere belang dat zij hechten aan het sociale motief kan worden verklaard door hun culturele achtergrond, waarin sociale aspecten en groepsgevoel vaak een belangrijke rol spelen.

In conclusie kan er dus gesteld worden dat persoonlijke waarden en persoonlijke ontwikkeling de belangrijkste motivatoren zijn voor vrijwilligers bij Stichting Vitalis. De vrijwilligers zijn intrinsiek gemotiveerd om het vrijwilligerswerk uit te voeren vanuit een oprechte interesse en persoonlijke voldoening. Deze bevindingen beantwoorden de hoofdvraag van dit onderzoek: 'Wat zijn de belangrijkste motivatoren van de vrijwilligers van Stichting Vitalis bij het uitvoeren van hun vrijwilligerswerk?'

De resultaten laten zien dat het belangrijk is om bij het werven en behouden van vrijwilligers bij Stichting Vitalis aandacht te besteden aan het aansluiten bij hun persoonlijke waarden en behoefte aan persoonlijke ontwikkeling. Door deze inzichten mee te nemen in het vrijwilligersbeleid kan Stichting Vitalis de motivatie en betrokkenheid van hun vrijwilligers verder versterken.

11. Discussie

Het doel van het onderzoek is succesvol behaald, aangezien er waardevolle kennis en inzichten zijn verkregen met betrekking tot de motivatie van vrijwilligers bij Stichting Vitalis om vrijwilligerswerk te doen. Door middel van de gehanteerde methodologie zijn de belangrijkste motivatoren in kaart gebracht en geanalyseerd. Dit heeft geleid tot een begrip van wat vrijwilligers binnen Vitalis motiveert. En heeft waardevolle inzichten opgeleverd voor het effectief werven van nieuwe vrijwilligers.

Daarnaast is er ook inzicht verkregen in mogelijke verschillen wat betreft motivatie tussen mensen met een westerse en niet-westerse achtergrond. Echter moet er bij dit onderdeel van het onderzoek worden opgemerkt dat de niet-westerse onderzoeks- en respondentengroep ($n=25$ en $n=11$) een stuk kleiner was dan de westerse groepen ($n=140$ en $n=71$). Het is van belang om rekening te houden met het verschil in steekproefomvang. Hoewel de responsgraad gangbaar was voor beide groepen. Kan het beperkte aantal (mogelijke) respondenten in de niet-westerse groep de representativiteit en generaliseerbaarheid van de bevindingen beïnvloeden. Om een beter inzicht te krijgen in de motivatoren van vrijwilligers met een niet-westerse achtergrond, is het aan te bevelen om in toekomstig onderzoek gerichtere inspanningen te leveren om een representatieve steekproef van niet-westerse vrijwilligers te verkrijgen. Dit kan gedaan worden door het vergroten van de steekproefomvang, door bijvoorbeeld niet-westerse vrijwilligers van andere organisaties te betrekken.

Daarnaast zijn er tussen beide groepen verschillen gemeten op het sociale motief. Belangrijk is om hierbij op te merken dat de Cronbach's alpha van het sociale motief twijfelachtig was ($\alpha = .671$). Hoewel deze score nog binnen het acceptabele bereik valt, moet er voorzichtig worden omgegaan met de interpretatie van de resultaten met betrekking tot het sociale motief.

Er zijn in dit onderzoek drie interviews afgenomen om de overeenstemming tussen de scores op de enquête en de antwoorden van de respondenten te verifiëren. Door deze interviews kon worden vastgesteld of de scores op de enquête overeenkwamen met de antwoorden van de respondenten en of deze dus goed begrepen waren. Bij alle drie de interviews bleek hier overeenstemming in te zijn. En zijn de scores dus als betrouwbaar aangenomen. Uit de resultaten bleek dat de data een grote mate van spreiding had. Het zou waardevol zijn geweest om interviews af te nemen met respondenten die (zeer) afwijkende scores hadden. Echter waren er in dit onderzoek geen respondenten met afwijkende scores die bereid waren mee te doen aan de interviews. Het ontbreken van interviews met respondenten met zeer afwijkende scores kan dus gevolgen hebben voor de validiteit en betrouwbaarheid van de resultaten. Het is belangrijk om deze beperking te erkennen bij het interpreteren van de bevindingen en het trekken van conclusies. In toekomstig onderzoek zou het raadzaam zijn om ook interviews af te nemen met respondenten die afwijkende scores hebben. Zo kan er een vollediger begrip van de motivatoren worden verkregen. En wordt de validiteit en betrouwbaarheid van de resultaten verder te verbeterd.

Een ander belangrijk discussiepunt in dit onderzoek is de keuze om geen interviews af te nemen als aanvullende onderzoeksmethode. Hoewel de enquête een effectieve manier was om kwantitatieve gegevens te verzamelen van een relatief grote steekproef, kunnen er enkele beperkingen zijn ontstaan door het niet gebruiken van interviews. Ten eerste kan het ontbreken van interviews de diepte in de verzamelde gegevens beperken. Een enquête biedt gestandaardiseerde vragen en vooraf bepaalde antwoordopties, waardoor er minder ruimte is voor de respondenten om hun persoonlijke ervaringen en perspectieven uitgebreid te delen. Interviews daarentegen stellen onderzoekers in staat om diepgaandere inzichten te verkrijgen, open vragen te stellen en door te vragen op specifieke antwoorden, waardoor een beter begrip van de motivatoren van vrijwilligers mogelijk is. Ten tweede kan het ontbreken van interviews leiden tot een beperkt begrip van de context waarin de motivatoren zich voordoen. Interviews stellen onderzoekers in

staat om de achterliggende redenen en motivaties achter de gegeven antwoorden beter te begrijpen en te contextualiseren. Door interactie met de respondenten kunnen onderzoekers dieper ingaan op culturele, sociale en persoonlijke aspecten die van invloed kunnen zijn op de motivatoren van vrijwilligerswerk. Het niet gebruiken van interviews kan dus beperkingen opleveren wat betreft de diepgang, contextueel begrip en interpretatie van de gegevens. Het is belangrijk om deze beperkingen te erkennen en te overwegen bij het interpreteren van de resultaten en het trekken van conclusies uit het onderzoek. Toekomstig onderzoek zou kunnen profiteren van het combineren van kwantitatieve enquêtes met kwalitatieve interviews om een completer beeld te krijgen van de motivatoren van vrijwilligers en een dieper begrip te ontwikkelen van de individuele ervaringen en drijfveren achter het vrijwilligerswerk.

Ondanks deze punten biedt dit onderzoek waardevolle inzichten in de motivatoren van vrijwilligers bij Stichting Vitalis. Het legt de basis voor verder onderzoek om een dieper begrip te krijgen van de specifieke factoren die vrijwilligers met verschillende achtergronden motiveren en kan dienen als een startpunt voor het ontwikkelen van meer inclusieve wervingsprocessen.

12. Aanbevelingen

De bevindingen in het onderzoek benadrukken het belang van het creëren van een stimulerende omgeving waarin vrijwilligers zich gewaardeerd, autonoom en betrokken voelen. Het is essentieel dat Stichting Vitalis blijft investeren in het ondersteunen en faciliteren van vrijwilligers, zodat zij optimaal kunnen bijdragen aan de doelstellingen van de organisatie. Het begrip van de belangrijkste motivatoren biedt kansen om het vrijwilligersprogramma verder te versterken. Er zullen een aantal manieren worden beschreven, waarop Vitalis de belangrijkste motieven kan implementeren tijdens het werven van nieuwe vrijwilligers.

Uit het onder is gekomen dat het belangrijk is om aanspraak te maken op de persoonlijke waarden die potentieel nieuwe vrijwilligers kunnen hebben. Leg de nadruk op de mogelijkheid om persoonlijke waarden te vervullen, bijvoorbeeld door anderen te helpen en een bijdrage te leveren aan een betere samenleving. Focus hierbij bijvoorbeeld ook op de mogelijkheid om een betekenisvolle relatie op te bouwen met het maatje en dat vrijwilligers met een relatief kleine moeite, een groot verschil kunnen maken in het leven van een ander. Leg daarnaast ook de nadruk op de leer- en groeimogelijkheden die de vrijwilligers zelf ook hebben binnen Vitalis. Communiceer over de vrijwilligersbijeenkomsten waar ervaringen gedeeld kunnen worden en de mogelijkheid om zichzelf te kunnen ontwikkelen op persoonlijk en interpersoonlijk vlak. Daarnaast hebben ze binnen zo'n diverse organisatie als Vitalis, de mogelijkheid om hun begrip over anderen mensen en culturen te vergroten. Dit kan gerealiseerd worden door middel van het delen van ervaringen van huidige vrijwilligers. Laat vrijwilligers vertellen over hoe het werk hun voldoening geeft, wat ze geleerd hebben, hoe ze kunnen ontwikkelen enzovoort. Dit kan potentiële vrijwilligers aanspreken en inspireren en potentiële vrijwilligers krijgen de kans om zichzelf of hun behoeftes te herkennen in de huidige vrijwilligers. De stichting zou hier nog een stap verder in kunnen gaan door bijvoorbeeld trainingen, workshops of mentorprogramma's aan te bieden die vrijwilligers ondersteunen bij hun persoonlijke groei en het ontdekken en versterken van hun eigen waarden.

Aangezien Vitalis ook bekend is met een diverse doelgroep aan vrijwilligers, is het ook belangrijk om tijdens het wervingsproces rekening te houden met culturele diversiteit. Zorg voor inclusieve communicatie en benadruk het respect en de waardering voor verschillende achtergronden binnen Stichting Vitalis. Zo zouden er bijvoorbeeld ook nog meer vrijwilligers met een niet-westerse achtergrond aangetrokken kunnen worden. Stichting Vitalis kan initiatieven ontwikkelen om de inclusiviteit en diversiteit binnen de vrijwilligersorganisatie te vergroten, zoals het aangaan van samenwerkingen met organisaties die actief zijn in diverse gemeenschappen.

Omdat motivatie dynamisch fenomeen is wat kan veranderen over de tijd. Is het raadzaam voor Stichting Vitalis om regelmatig de motivatie van vrijwilligers te monitoren en te evalueren. Bijvoorbeeld door middel van periodieke enquêtes, interviews of focusgroepen kan de stichting inzicht krijgen in eventuele veranderingen in motivatoren en behoeften van vrijwilligers. Deze feedback kan worden gebruikt om het vrijwilligersbeleid en de activiteiten aan te passen en te verbeteren.

Literatuurlijst

- Baarda, B. (2019). *Basisboek Statistiek met SPSS*.
- Baarda, D. B., Bakker, E., Boullart, A., Fischer, T., Kostelijk, E., Julsing, M., Van Der Velden, T. & Peters, V. (2021). *Basisboek Kwalitatief onderzoek: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*.
- Carpenter, C., Boster, F. J., & Andrews, K. R. (2013). Functional attitude theory. In J. P. Dillard & L. Shen (Eds.), *The SAGE handbook of persuasion: Developments in theory and practice* (pp. 104–119). Sage Publications, Inc.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (z.d.). *Wat is het verschil tussen een westerse en niet-westerse allochtoon?*<https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/specifiek/wat-is-het-verschil-tussen-een-westerse-en-niet-westerse-allochtoon>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Meine, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530.
- Doorewaard, H. (2019). *Praktijkgericht kwantitatief onderzoek*.
- Güntert, S. T., Strubel, I., Kals, E. & Wehner, T. (2016). The quality of volunteers' motives: Integrating the functional approach and self-determination theory. *Journal of Social Psychology*, 156(3), 310–327. <https://doi.org/10.1080/00224545.2015.1135864>
- Ministerie van Algemene Zaken. (2019a, oktober 15). *Wanneer is sprake van vrijwilligerswerk?* Rijksoverheid.nl. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrijwilligerswerk/vraag-en-antwoord/wat-is-vrijwilligerswerk>
- Niebuur, J. (2020). Who volunteers and why? Understanding the role of resources and motivations in participation in voluntary work. [Thesis fully internal (DIV), University of Groningen]. University of Groningen. <https://doi.org/10.33612/diss.133869314>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Stichting Vitalis. (z.d.-a). *Vitalis Maatjes*. Vitalismaatjes. Geraadpleegd op 15 februari 2023, van <https://www.vitalismaatjes.nl/>
- Stichting Vitalis. (2022a). *Jaarverslag 2021*. Stichting vitalis.
- Stichting Vitalis. (2023). *Jaarverslag 2022*. Stichting vitalis.
- Stichting Vitalis. (2022c). *Vitalisbreed*. Geraadpleegd op 15 februari 2023, van <https://vitalismaatjes.nl/plan-vitalisbreed-2021.pdf>
- Verhoeven, P. S. (2022). *Wat is onderzoek?: praktijkboek voor methoden en technieken*.
- VU medisch Centrum. (z.d.). *Vertalen van vragenlijsten*. Kenniscentrum Meetinstrumenten. http://www.kmin-vumc.nl/meetinstrumenten_7_0.html
- Zimbardo, P. G., Johnson, R. L. & McCann, V. (2017a). *Psychologie: een inleiding* (8ste editie). Pearson.

Bijlage I - Volunteer Functions Inventory

Please indicate how important or accurate each of the 30 possible reasons for volunteering were for you in doing volunteer work.

(1 = not at all important/accurate; 7 = extremely important/accurate).

1. Volunteering can help me to get my foot in the door at a place where I would like to work.	1	2	3	4	5	6	7
2. My friends volunteer.	1	2	3	4	5	6	7
3. I am concerned about those less fortunate than myself.	1	2	3	4	5	6	7
4. People I'm close to want me to volunteer.	1	2	3	4	5	6	7
5. Volunteering makes me feel important.	1	2	3	4	5	6	7
6. People I know share an interest in community service.	1	2	3	4	5	6	7
7. No matter how bad I've been feeling, volunteering helps me to forget about it.	1	2	3	4	5	6	7
8. I am genuinely concerned about the particular group I am serving.	1	2	3	4	5	6	7
9. By volunteering I feel less lonely.	1	2	3	4	5	6	7
10. I can make new contacts that might help my business or career.	1	2	3	4	5	6	7
11. Doing volunteer work relieves me of some of the guilt over being more fortunate than others.	1	2	3	4	5	6	7
12. I can learn more about the cause for which I am working.	1	2	3	4	5	6	7
13. Volunteering increases my self-esteem.	1	2	3	4	5	6	7
14. Volunteering allows me to gain a new perspective on things.	1	2	3	4	5	6	7
15. Volunteering allows me to explore different career options.	1	2	3	4	5	6	7
16. I feel compassion toward people in need.	1	2	3	4	5	6	7
17. Others with whom I am close place a high value on community service.	1	2	3	4	5	6	7
18. Volunteering lets me learn things through direct, hands on experience.	1	2	3	4	5	6	7
19. I feel it is important to help others.	1	2	3	4	5	6	7
20. Volunteering helps me work through by own personal problems.	1	2	3	4	5	6	7
21. Volunteering will help me to succeed in my chosen profession.	1	2	3	4	5	6	7
22. I can do something for a cause that is important to me.	1	2	3	4	5	6	7
23. Volunteering is an important activity to the people I know best.	1	2	3	4	5	6	7
24. Volunteering is a good escape from my own troubles.	1	2	3	4	5	6	7
25. I can learn how to deal with a variety of people.	1	2	3	4	5	6	7
26. Volunteering makes me feel needed.	1	2	3	4	5	6	7
27. Volunteering makes me feel better about myself.	1	2	3	4	5	6	7
28. Volunteering experience will look good on my rsum&	1	2	3	4	5	6	7
29. Volunteering is a way to make new friends.	1	2	3	4	5	6	7
30. I can explore my own strengths.	1	2	3	4	5	6	7

Scoring:

Items 7, 9, 11, 20, 24 make up the Protective factor.

Items 3, 8, 16, 19, 22 make up the Values factor.

Items 1, 10, 15, 21, 28 make up the Career factor.

Items 2, 4, 6, 17, 23 make up the Social factor.

Items 12, 14, 18, 25, 30 make up the Understanding factor

Items 5, 13, 26, 27, 29 make up the Enhancement factor.

Scoring is kept at the factor level and kept continuous.

Bijlage II - Nederlandse versie VFI

Hieronder staan 27 mogelijke redenen voor het doen van vrijwilligerswerk. Wilt u steeds aangeven in hoeverre elk van de genoemde redenen op u van toepassing is?

1. Vrijwilligerswerk kan me helpen een voet tussen de deur te krijgen op een plek waar ik zou willen werken.
2. Mijn vrienden doen vrijwilligerswerk.
3. Ik ben betrokken bij mensen die het minder goed getroffen hebben dan ikzelf.
4. De mensen die dicht bij me staan willen dat ik vrijwilligerswerk doe.
5. Door het doen van vrijwilligerswerk voel ik me belangrijk.
6. Mijn kennissen zijn geïnteresseerd in het leveren van een bijdrage aan de samenleving.
7. Hoe slecht ik me ook voel, vrijwilligerswerk helpt me het te vergeten.
8. Ik ben oprecht betrokken bij de groep die ik help.
9. Door vrijwilligerswerk te doen voel ik me minder eenzaam.
10. Ik kan nieuwe contacten opdoen die mogelijk van pas komen voor mijn bedrijf of carrière.
11. Ik kan meer te weten komen over het doel waarvoor ik me inzet.
12. Vrijwilligerswerk verhoogt mijn gevoel van eigenwaarde.
13. Vrijwilligerswerk stelt me in staat dingen in een nieuw perspectief te zien.
14. Vrijwilligerswerk stelt me in staat verschillende carrièremogelijkheden te onderzoeken.
15. Ik leef mee met mensen die hulp nodig hebben.
16. Mensen die dicht bij me staan hechten veel waarde aan het leveren van een bijdrage aan de samenleving.
17. Door vrijwilligerswerk kan ik dingen leren door directe, praktische ervaring op te doen.
18. Ik vind het belangrijk anderen te helpen.
19. Vrijwilligerswerk helpt me mijn eigen problemen te verwerken.
20. Vrijwilligerswerk zal me helpen succesvol te zijn in mijn beroep.
21. Vrijwilligerswerk is een belangrijke bezigheid voor de mensen die ik het beste ken.
22. Vrijwilligerswerk is een goede afleiding van mijn eigen problemen.
23. Ik kan leren omgaan met verschillende soorten mensen.
24. Vrijwilligerswerk geeft me het gevoel dat ik nodig ben.
25. Vrijwilligerswerk geeft me een beter gevoel over mezelf.
26. Ervaring met vrijwilligerswerk staat goed op mijn cv.
27. Ik kan mijn eigen sterke punten verkennen.

1 = helemaal niet van toepassing / 7 = heel erg van toepassing.

Verwijderde items:

- * (Door vrijwilligerswerk voel ik me er minder schuldig over dat ik het beter getroffen heb dan anderen.)
- * (Ik kan iets doen voor een doel dat belangrijk voor me is.)
- * (Vrijwilligerswerk is een manier om nieuwe vrienden te maken.)

Motief	Vragen
1. Social factor (sociale motieven)	2,4,6,16,21
2. Career factor (carrière motieven)	1,10,14,20,26
3. Values factor (motieven op het gebied van waarden)	3,8,15,18
4. Protective factor (motieven op het gebied van zelfbescherming)	7,9,19,22
5. Understanding factor (motieven op het gebied van begrip en persoonlijke ontwikkeling)	11,13,17,23,27
6. Enhancement factor (motieven op het gebied van zelfverbetering)	5,12,24,25

Bijlage III - Enquête

Beste vrijwilliger,

Ik ben Laura, een vierdejaarsstudent Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool Leiden. Voor mijn afstuderen doe ik in samenwerking met Vitalis een onderzoek naar de motivatie van hun vrijwilligers. Vitalis wil deze informatie in de toekomst gaan gebruiken om meer nieuwe vrijwilligers naar de stichting te trekken, zodat de stichting zorgeloos kan blijven bestaan. De vragenlijst zal niet meer dan 5 minuten van uw tijd in beslag nemen. Er zal betrouwbaar met uw antwoorden worden omgegaan en de resultaten worden geheel anoniem verwerkt. Mocht u nog vragen of opmerkingen hebben over het onderzoek, neem dan contact met mij op via s1118186@student.hsleiden.nl.

Alvast hartelijk dank voor uw deelname aan dit onderzoek!

Met vriendelijke groet,
Laura van Rooijen

1. Achtergrondinformatie

De volgende vragen zullen ons helpen om een iets beter beeld van u als vrijwilliger te krijgen.

1. Wat is uw geslacht?

2. Wat is uw leeftijd?

3. Wat is uw geboorteland?

4. Wat is het geboorteland van uw moeder?

5. Wat is het geboorteland van uw vader.

2. Motivatieonderzoek

Hieronder staan 27 mogelijke redenen dat u ervoor heeft gekozen om vrijwilligerswerk bij Vitalis te doen. Wilt u steeds aangeven in hoeverre elk van de genoemde redenen op u van toepassing is?

1 = helemaal niet van toepassing / 7 = heel erg van toepassing.

1. Vrijwilligerswerk kan me helpen een voet tussen de deur te krijgen op een plek waar ik zou willen werken.	1 2 3 4 5 6 7
2. Mijn vrienden doen vrijwilligerswerk.	1 2 3 4 5 6 7
3. Ik ben betrokken bij mensen die het minder goed getroffen hebben dan ikzelf.	1 2 3 4 5 6 7
4. De mensen die dicht bij me staan willen dat ik vrijwilligerswerk doe.	1 2 3 4 5 6 7
5. Door het doen van vrijwilligerswerk voel ik me belangrijk.	1 2 3 4 5 6 7
6. Mijn kennissen zijn geïnteresseerd in het leveren van een bijdrage aan de samenleving.	1 2 3 4 5 6 7
7. Hoe slecht ik me ook voel, vrijwilligerswerk helpt me het te vergeten.	1 2 3 4 5 6 7
8. Ik ben oprecht betrokken bij de groep die ik help.	1 2 3 4 5 6 7
9. Door vrijwilligerswerk te doen voel ik me minder eenzaam.	1 2 3 4 5 6 7
10. Ik kan nieuwe contacten opdoen die mogelijk van pas komen voor mijn bedrijf of carrière.	1 2 3 4 5 6 7
11. Ik kan meer te weten komen over het doel waarvoor ik me inzet.	1 2 3 4 5 6 7
12. Vrijwilligerswerk verhoogt mijn gevoel van eigenwaarde.	1 2 3 4 5 6 7
13. Vrijwilligerswerk stelt me in staat dingen in een nieuw perspectief te zien.	1 2 3 4 5 6 7
14. Vrijwilligerswerk stelt me in staat verschillende carrièremogelijkheden te onderzoeken.	1 2 3 4 5 6 7
15. Ik leef mee met mensen die hulp nodig hebben.	1 2 3 4 5 6 7

16. Mensen die dicht bij me staan hechten veel waarde aan het leveren van een bijdrage aan de samenleving.	1 2 3 4 5 6 7
17. Door vrijwilligerswerk kan ik dingen leren door directe, praktische ervaring op te doen.	1 2 3 4 5 6 7
18. Ik vind het belangrijk anderen te helpen.	1 2 3 4 5 6 7
19. Vrijwilligerswerk helpt me mijn eigen problemen te verwerken.	1 2 3 4 5 6 7
20. Vrijwilligerswerk zal me helpen succesvol te zijn in mijn beroep.	1 2 3 4 5 6 7
21. Vrijwilligerswerk is een belangrijke bezigheid voor de mensen die ik het beste ken.	1 2 3 4 5 6 7
22. Vrijwilligerswerk is een goede afleiding van mijn eigen problemen.	1 2 3 4 5 6 7
23. Ik kan leren omgaan met verschillende soorten mensen.	1 2 3 4 5 6 7
24. Vrijwilligerswerk geeft me het gevoel dat ik nodig ben.	1 2 3 4 5 6 7
25. Vrijwilligerswerk geeft me een beter gevoel over mezelf.	1 2 3 4 5 6 7
26. Ervaring met vrijwilligerswerk staat goed op mijn cv.	1 2 3 4 5 6 7
27. Ik kan mijn eigen sterke punten verkennen.	1 2 3 4 5 6 7

Einde Onderzoek

Bedankt voor uw deelname aan het onderzoek!

Mocht u geïnteresseerd zijn in een deelname aan een kort interview, waarbij er dieper in wordt gegaan op uw motivatie. Laat dan graag bij onderstaand een e-mail adres achter.

Let op, uw enquête antwoorden zijn dan niet meer anoniem.

Dit interview is geheel vrijwillig, u kunt er altijd nog voor kiezen om niet mee te doen.

Ja, je mag mij benaderen voor een kort interview op dit e-mail adres:

Link naar de online enquête:

https://docs.google.com/forms/d/1DHPqhoIQx9YLUKcuYwuZQxtqSnZ1-PEOGTnOA_IAfVQ/edit

Bijlage IV – Toestemmingsformulier

Betreft: Motivatieonderzoek stichting Vitalis

In te vullen door de deelnemer

Met het ondertekenen van dit formulier verklaart de deelnemer het volgende:

- U bent ingelicht over het doel van het interview en deze is duidelijk voor u.
- U gaat ermee akkoord dat de uitkomsten van het interview gebruikt worden in het onderzoek. En geanonimiseerd en vertrouwelijk gedeeld zullen worden met derden.
- U gaat akkoord met het maken van een audio-opname van het interview. Deze opname zal uitsluitend voor onderzoeksdoeleinde gebruikt worden. De audio-opname zal na afronden van het afstudeertraject verwijderd worden.
- U neemt geheel vrijwillig deel aan het interview. En u weet dat u het recht behoudt om op elk moment af te zien van uw deelname.

Naam:

Datum:

Handtekening:

In te vullen door de interviewer/onderzoeker

Met het ondertekenen van dit formulier verklaart de onderzoeker het volgende:

- Er is een toelichting gegeven over het interview en het doel van het onderzoek.
- Vragen van de deelnemer over het interview/onderzoek zullen naar vermogen en eerlijk beantwoord worden.
- Er wordt zorgvuldig omgegaan met de gegevens van de deelnemer, de audio-opname en de uitkomsten van het interview.
- De uitkomsten van het interview worden alleen geanonimiseerd gedeeld met derden.
- De deelnemer zal bij vroegere beëindiging van het interview geen nadelige gevolgen ervaren.

Naam:

Datum:

Handtekening:

Bijlage V – Factsheet

Stichting Vitalis

Een onderzoek naar de motivatie van hun vrijwilligers.



ONDERZOEKS METHODE



BELANGRIJKE BEVINDINGEN

Persoonlijke waarden en persoonlijke ontwikkeling zijn de belangrijkste motivatoren voor vrijwilligers bij Stichting Vitalis.

Vrijwilligers zijn intrinsiek gemotiveerd en halen persoonlijke voldoening uit hun vrijwilligerswerk.

Niet-westerse vrijwilligers hechten iets meer belang aan het sociale aspect van het vrijwilligerswerk.

DISCUSSIE PUNTEN

Er is inzicht verkregen in mogelijke verschillen tussen mensen met een westerse en niet-westerse achtergrond, maar de niet-westerse groep was een stuk kleiner, wat de representativiteit en generaliseerbaarheid van de bevindingen kan beïnvloeden.

Het onderzoek maakte gebruik van een enquête als de onderzoeksmethode, waardoor diepgang en contextueel begrip beperkt kunnen zijn.

AANBEVELINGEN

Leg de nadruk op de mogelijkheid om persoonlijke waarden te vervullen, bijvoorbeeld door anderen te helpen en een bijdrage te leveren aan een betere samenleving.

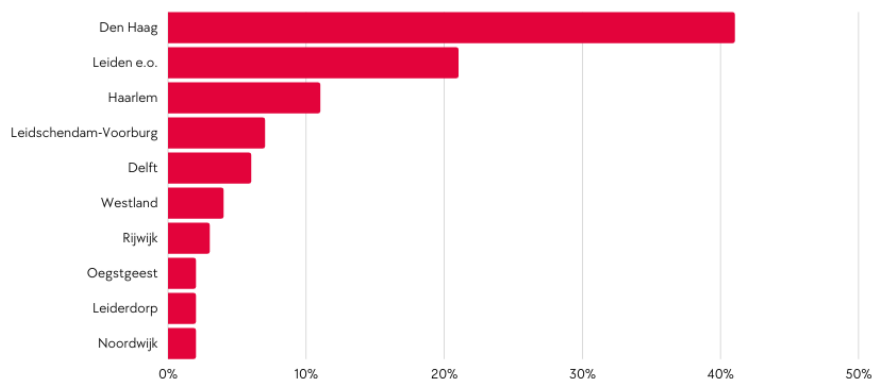
Benadruk de leer- en groeimogelijkheden voor vrijwilligers, zowel op persoonlijk als interpersoonlijk vlak. En zorg dat hier voldoende faciliteiten voor zijn binnen de stichting.

Zorg voor inclusieve communicatie en benadruk het respect en de waardering voor verschillende culturele achtergronden binnen de organisatie. En ontwikkel initiatieven om de inclusiviteit en diversiteit binnen de vrijwilligersorganisatie te vergroten.

Monitor en evalueer regelmatig de motivatie van vrijwilligers om inzicht te krijgen in eventuele veranderingen in motivatoren en behoeften.

Bijlage VI – Organisatie omschrijving

Vitalis bestaat al ruim 40 jaar en is daarmee het langstlopende maatjes project van Nederland. De missie van Stichting Vitalis is om door middel van hun werkzaamheden intensieve professionele jeugdhulpverlening te voorkomen bij kinderen. De daarop aansluitende visie is dat ieder kind zich optimaal moet kunnen ontwikkelen in een stimulerende en ondersteunde omgeving (Stichting Vitalis, z.d.). Het hoofdkantoor van de stichting is gevestigd in Den Haag, maar Vitalis is momenteel actief in verschillende regio's in Noord- en Zuid-Holland.



Figuur 1: steden waar vanuit kinderen zijn aangemeld bij Vitalis in 2021



(Stichting Vitalis, 2022a).

3.1 Organisatie

Vitalis bestaat als vereniging sinds 1978. In april 2002 is Vitalis verder gegaan als stichting. Binnen de stichting werken verschillende partijen samen om zo een succesvolle organisatie te kunnen onderhouden:

- **Bestuur:** Het bestuur is verantwoordelijk voor het inhoudelijke-, financiële- en personeelsbeleid van de stichting. Het bestuur heeft vooral een ondersteunende rol binnen de stichting.
- **Algeheel projectleider:** De algeheel projectleider heeft de dagelijkse leiding binnen de stichting. Daarnaast is deze persoon verantwoordelijk voor de *public-relations*, fondsenwerving en de werving van vrijwilligers.
- **Manager:** De manager is verantwoordelijk voor personeelszaken, het aansturen van de casemanagers en de gang van zaken op de werkvloer.
- **Casemanagers:** De casemanagers zijn verantwoordelijk voor de werving, screening en intake van vrijwilligers en kinderen. Zij brengen ook de koppelingen tot stand. Zij bereiden de vrijwilligers voor op en begeleiden tijdens de koppelingen. Ook coördineren zij activiteiten zoals vrijwilligersvergaderingen, trainingen en thema-avonden.
- **Vrijwilligers:** De vrijwilligers zijn ieder verantwoordelijk voor de begeleiding van het kind dat aan hen is toevertrouwd door Vitalis.
- **Raad van Advies:** De Raad van Advies kan geraadpleegd worden bij vraagstukken. De Raad bestaat uit deskundigen op het gebied van jeugdhulpverlening of vrijwilligerswerk.

(Stichting Vitalis, 2022b).

3.2 Kernactiviteiten

Optimale begeleiding kind: De activiteiten die de vrijwilliger met een kind onderneemt zijn erop gericht het kind de steun en aandacht te geven die in de thuissituatie onvoldoende aanwezig zijn. In het contact wordt gestreefd naar een ongedwongen en vriendschappelijke sfeer. Achterliggende doelen kunnen zijn om het kind te stimuleren in het ontdekken van eigen interesses en talenten. Daarnaast kan ook het zelfvertrouwen en/of de zelfredzaamheid worden vergroot. Door de omgang met de vrijwilliger kunnen kinderen bovendien hun leefwereld vergroten en kennis maken met nieuwe normen en waarden (Stichting Vitalis, 2022b). In 2021 zijn er 256 nieuwe kinderen aangemeld bij Vitalis. De kinderen worden bij Vitalis aangemeld door onder andere hulpverlenende instanties, school of ouders. In 2021 werd 16 procent van deze kinderen aangemeld vanwege internaliserend probleemgedrag, dit betekent dat de kinderen vooral zelf last hebben van hun problemen. Bij 22 procent was er een behoefte aan een voorbeeldfiguur, bijvoorbeeld omdat deze ontbrak in de thuissituatie. 29 procent werd aangemeld vanwege externaliserend probleemgedrag, hierbij is het gedrag vooral een probleem of last voor de omgeving. De meeste kinderen, 33 procent, werden aangemeld vanwege gezinsproblematiek. De voornaamste problematiek was pedagogische problematiek bij de ouders (33 procent). Andere veel voorkomende redenen waren externe omstandigheden die veel invloed hadden op het gezin (31 procent), of psychische problematiek bij één of beide ouders (28 procent). Een klein gedeelte van de ouders (8 procent) kampte met problemen met lichamelijke of emotionele beschikbaarheid (Stichting Vitalis, 2022a). Uit onderzoek naar de effectiviteit van het maatjes project blijkt dat meer dan de helft van de kinderen meer zelfvertrouwen en een vergroot vertrouwen in de toekomst ervaart na hun koppeling. Ook op sociaal aspect scoren veel kinderen beter. Veel kinderen worden dan ook door hun maatje uit sociaal isolement gehaald. Daarnaast werkt Vitalis met veel kinderen met een allochtone afkomst. Doormiddel van hun maatje leren ze meer over de Nederlandse taal, cultuur, normen en waarden, waardoor ze zich na de koppeling beter kunnen redden in de Nederlandse maatschappij aldus Stichting Vitalis (2022b).

Optimale begeleiding vrijwilliger: Vitalis werft en selecteert vrijwilligers die bereid zijn gedurende langere tijd een kind te begeleiden. Voordat een vrijwilliger gekoppeld wordt aan een kind, vindt er een selectie, screening en training plaats (Stichting Vitalis, 2022b). Na het succesvol doorlopen van dit traject gaat de casemanager opzoek naar een passende match. Er wordt op een zorgvuldige wijze en in overleg gekeken welk kind er bij welke vrijwilliger past en andersom. De vrijwilliger heeft dan de keuze of hij/zij gedurende 1 jaar een dagdeel per week, of gedurende 1,5 jaar een dagdeel per twee weken, met zijn/haar maatje op stap gaat (Stichting Vitalis, z.d.). De casemanagers zijn verantwoordelijk voor de begeleiding van de vrijwilligers. De werkwijze en ontwikkeling van de vrijwilligers wordt regelmatig geëvalueerd. Er is maandelijks de mogelijkheid voor vrijwilligers om ervaringen en bevindingen met elkaar uit te wisselen. Dit wordt gedaan tijdens de hiervoor georganiseerde bijeenkomsten, de zogenaamde vrijwilligersvergaderingen. Ook vinden er regelmatig evaluaties plaats met de gezinnen van de kinderen (Stichting Vitalis, 2022b).