

# **Ook vrijwilligerswerk is een bijbaantje voor jongeren**

**Lars Meijer (s4211197)**

**Radboud Universiteit Nijmegen**

**Faculteit der Managementwetenschappen**

**Opleiding Bestuurskunde**

**Masterthesis**

**April 2020**

**Begeleider: Dr. J.H.M.M Tholen**

## **Samenvatting**

In dit onderzoek is er nagegaan of het gebruik van motivatietechnieken bepaalt of mensen ergens actief bij betrokken raken of dat die actieve betrokkenheid wordt veroorzaakt door omgevingsfactoren als religie en de sociaaleconomische positie. Dit onderzoek is uitgevoerd omdat vrijwilligerstekorten bij verenigingen toenemen en zij ook veel jonge leden na hun vijftiende levensjaar zien verdwijnen. Hoe kunnen verenigingen zichzelf in stand houden en hoe moeten mensen bewegen om actief te worden als vrijwilliger.

Om hier een antwoord op te vinden is allereerst een literatuurstudie uitgevoerd waarbij verschillende motivatietechnieken in beeld zijn gebracht. Hierbij valt te denken aan het onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie, maar ook aan technieken waarbij mensen zichzelf kunnen ontwikkelen of de invloed van de sociale omgeving. Verder is in het theoretisch kader uiteengezet wat de relatie is tussen vrijwilliger zijn en gelovig zijn. Ook de relatie tussen het actief zijn als vrijwilliger en de sociaaleconomische positie van mensen is in deze literatuurstudie besproken.

Vervolgens is er op twee manieren onderzoek gedaan. Namelijk via een enquête en via een case study. Voor het afnemen van de vragenlijst zijn jongeren van 15 tot en met 25 jaar benaderd om enkele vragen en stellingen te beantwoorden. Deze antwoorden zijn gebruikt om hypotheses te toetsen. Deze hypotheses zijn opgesteld naar aanleiding van de literatuurstudie. In het case study onderzoek is het vrijwilligersbeleid van verschillende verenigingen bekeken. Hierbij werd gekeken naar de wijze waarop verenigingen hun leden motiveren om vrijwilliger te worden en hoe verenigingen hoe vrijwilligers trachten te behouden.

Uiteindelijk zijn deze twee onderzoeken samengebracht om te kijken welke motivatietechnieken nu werken voor jongeren, aldus jongeren zelf, en of dit aansluit bij het beleid van verenigingen. Tot slot is in de conclusie een antwoord geformuleerd op de hoofdvraag. Er is vastgesteld welke motivatietechniek(en) voor jongeren het beste werken en of sociaaleconomische factoren en religiositeit een invloed hebben op het verband tussen het motiveren van mensen en het actief betrokken zijn bij je vereniging. Op basis hiervan zijn adviezen voor sportverenigingen opgesteld om jonge vrijwilligers aan te trekken.

# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Hoofdvraag.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1.1 Deelvragen.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2 Relevantie van dit onderzoek.....</b>	<b>9</b>
<b>1.2.1 Maatschappelijke relevantie.....</b>	<b>9</b>
<b>1.2.2 Wetenschappelijke relevantie.....</b>	<b>9</b>
<b>1.3 Leeswijzer.....</b>	<b>10</b>
<b>2. Theoretisch kader.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Motivatie.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1.1 Intrinsieke en extrinsieke motivatie.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1.2 Hoe komt intrinsieke motivatie tot stand?.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1.3 Zelfstandigheid en zelfontwikkeling.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1.4 Invloed sociale omgeving op motivatie.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.5 Hoe houd je mensen gemotiveerd?.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.6 Samenvattend.....</b>	<b>15</b>
<b>2.2 Rol van religie.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.1 Samenvattend.....</b>	<b>17</b>
<b>2.3 Sociaaleconomische positie.....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.1 Opleidingsniveau.....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.2 Inkomen.....</b>	<b>19</b>
<b>2.3.3 Samenvattend.....</b>	<b>20</b>
<b>2.4 Hypotheses.....</b>	<b>21</b>
<b>3. Methodologisch kader.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1 Onderzoeksmethodes.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1.1 Enquête.....</b>	<b>24</b>
<b>3.1.2 Case study onderzoek.....</b>	<b>24</b>
<b>3.1.3 Doelgroep enquête.....</b>	<b>25</b>
<b>3.1.4 Dataverzameling enquête.....</b>	<b>25</b>
<b>3.2 Operationalisatie.....</b>	<b>26</b>
<b>3.2.1 Manieren van motiveren.....</b>	<b>26</b>
<b>3.2.2 Religiositeit.....</b>	<b>27</b>
<b>3.2.3 Sociaaleconomische positie.....</b>	<b>27</b>
<b>3.3 Analyse- en verwerkingsmethoden.....</b>	<b>28</b>

3.3.1 Analyse enquête.....	28
3.3.2 Analyse vrijwilligersbeleid verenigingen.....	29
4. Analyse.....	31
4.1 Analyse van enquête.....	31
4.1.1 Beschrijvende statistiek.....	31
4.1.1.1 Leden / Niet-leden.....	32
4.1.1.2 Vrijwilliger / Geen vrijwilliger.....	32
4.1.1.3 Religiositeit.....	32
4.1.1.4 Religiositeit.....	33
4.1.1.5 Sociaaleconomische positie.....	33
4.1.2 Logistische regressie.....	34
4.1.3 Lineaire regressie.....	37
4.1.4 Samenvattend.....	37
4.2 Analyse van vrijwilligersbeleid.....	38
4.2.1 vv Staphorst & DSV.....	39
4.2.2 Venlosche Boys & H.C. Scoop.....	40
4.2.3 LMHC & VV Bergen.....	42
4.2.4 A.V. Spirit Lelystad & DSV Concordia.....	43
4.2.5 Samenvattend.....	45
5. Conclusie.....	46
5.1 Adviezen.....	49
5.2 Reflectie.....	50
5.3 Aanbevelingen.....	51
Literatuurlijst.....	52
Bijlages.....	55
1. Enquête.....	55
2. Categorisering stellingen.....	62

# 1. Inleiding

Sportclubs hebben steeds meer moeite om vrijwilligers te vinden, laat staan jonge vrijwilligers. Bestuursleden en andere vrijwilligers van sportverenigingen zijn steeds vaker oude mannen. Veel sportclubs komen daardoor in de problemen en moeten de kantine op doordeweekse avonden sluiten of kunnen teams nog maar één keer in de week laten trainen. Ook voelen verenigingen zich steeds meer genoodzaakt om activiteiten te annuleren, omdat er gewoonweg te weinig vrijwilligers zijn die kunnen ondersteunen in de organisatie daarvan (Moolenaar, 2018).

Maar dit probleem doet zich niet alleen voor bij sportclubs: jongeren lijken steeds minder geïnteresseerd in het doen van vrijwilligerswerk. Uit onderzoek van het CBS (Arends & Schmeets, 2018, p.7) blijkt dat 52% van de jongeren in de leeftijd van 15 tot en met 19 jaar weleens vrijwilligerswerk doet, terwijl dat percentage voor jongeren tussen de 19 en 25 jaar nog maar op 48 ligt. Deze afname van 4% is niet heel schokkend te noemen. De afname van vrijwilligerswerk bij sportverenigingen door deze twee groepen is echter groter. Waar 22,4% van de jongeren tussen 15 en 19 jaar vrijwilligerswerk doet bij de sportvereniging, is dit percentage voor jongeren tussen 19 en 25 jaar nog maar 15,9%, een afname van 6,5%. Er zijn verschillende oorzaken te bedenken voor deze afname. Een voorbeeld hiervan is de individualisering van de maatschappij, waarmee wordt bedoeld dat mensen zich minder verbonden voelen met de gemeenschap of een deel daarvan, zoals een sportvereniging. Een andere oorzaak voor de afname van het aantal jongeren dat vrijwilligerswerk doet op dit terrein kan zijn dat de politiek steeds meer vrijwilligerstaken van haar burgers vraagt zoals mantelzorg en inspraak van burgers over de inrichting van woonwijken (Rijksoverheid, 2019). Dit zorgt ervoor dat mensen minder tijd hebben om vrijwilligerstaken uit te voeren voor onder meer sportverenigingen. Daarnaast willen mensen ook niet te veel verplichtingen aangaan, ze hebben het immers al druk met werk, familie en vrienden waardoor ze minder tijd overhouden voor het betrokken zijn bij de sportvereniging. Mensen lijken tegenwoordig wel af en toe een bardienst te willen draaien, maar door bovengenoemde oorzaken geen verplichting te willen aangaan. Zo'n flexibele opstelling is iets waar verenigingen niet naar streven en dat botst.

Een andere reden waardoor het voor sportverenigingen steeds lastiger is om vrijwilligers te vinden, is het gegeven dat steeds meer jongeren na hun 15<sup>e</sup> jaar stoppen met het sporten binnen een vereniging. Mensen lijken er steeds meer voor te kiezen om buiten een vereniging om te gaan sporten en niet meer betrokken te willen zijn bij het verenigingsleven. Uit het rapport 'Zo sport Nederland' van het NOC/NSF (2018.) blijkt dat in 2013 bijna 4,5 miljoen van de 8,5 miljoen sportende Nederlanders lid was van een sportvereniging. In 2018 was het aantal sportende Nederlanders toegenomen tot ruim 10,1 miljoen, waarvan nog maar 4,3 miljoen lid waren van een sportvereniging (NOC/NSF, 2018, p. 12). Dit is een afname van 2%. Dat is op zich niet heel schokkend, maar uit hetzelfde rapport (ibid., p.16) bleek verder dat jongeren na hun 15<sup>e</sup> levensjaar steeds minder sporten in verenigingsverband. Tussen

de 10 en 14 jaar is nog 76% van de sporters lid van een vereniging en tussen de 20 en 24 jaar is dat nog maar 55% van de sporters. Dit is een afname van 21% in 2018, terwijl de afname tussen deze twee dezelfde groepen jongeren in 2013 nog 13% was. Deze afname kan een reden zijn waarom het voor verenigingen steeds lastiger is om jonge vrijwilligers te vinden. De bevinding dat jongeren meer sporten, maar minder in clubverband wordt benadrukt door het onderzoek van Tiessen-Raaphorst & Van den Dool (2015). Uit hun onderzoek blijkt ook dat de meest beoefende sporten in Nederland fitness, hardlopen en wandelen zijn. Uit hetzelfde onderzoek blijkt ook dat er een verschil bestaat tussen het aantal laag- en hoogopgeleiden dat lid is van een sportvereniging. Het is mogelijk dat contributies van een vereniging te hoog zijn en dat verplichte vrijwilligerstaken een te grote belasting vormen voor de laagopgeleiden die over het algemeen harder moeten werken om rond te komen. De boetes die verenigingen opleggen, omdat iemand zijn vrijwilligerstaak niet uitvoert kan daarom een reden zijn om geen lid meer te zijn of worden van een sportclub. Maar ook de hoge contributies kunnen hierin een rol spelen, net als het ontbreken van kennis aangaande een gezonde levensstijl bij laagopgeleiden.

Veel verenigingen erkennen het bovengenoemde probleem en proberen met maatregelen het tekort aan vrijwilligers op te lossen. Enkele voorbeelden van deze maatregelen zijn het verplichten van enkele vrijwilligerstaken per jaargang, het werken met een puntensysteem waarbij een bepaald aantal punten moet worden gehaald om geen extra contributie te hoeven betalen en het uitbesteden van bepaalde taken door verenigingen aan een externe partij en de kosten doorberekenen aan haar leden (Moolenaar, 2018). Deze maatregelen zijn vooralsnog niet de oplossing voor het probleem. Leden kunnen bijvoorbeeld hun vrijwilligerstaken afkopen en daarmee blijft het tekort aan vrijwilligers bestaan. Verenigingen zijn gebaat bij maatregelen die het vrijwilligerstekort oplossen voor de lange termijn.

In deze thesis zal dan ook gezocht worden naar aanbevelingen voor sportverenigingen om hun vrijwilligerstekort op meer structurele wijze op te lossen met het doel ondersteuning te bieden bij het werven van met name jonge vrijwilligers. Hiervoor zal er onder meer worden gekeken naar verschillende motivatietheorieën, waaronder intrinsieke en extrinsieke motivatie. Het zijn de verenigingen zelf die uiteindelijk hun leden moeten aansporen om vrijwilligerswerk te willen doen. Hierbij valt ook te denken aan het aanbieden van mogelijkheden tot zelfontwikkeling van leden bij het doen van vrijwilligerswerk.

Maar er zal ook gekeken worden naar de rol die andere factoren spelen zoals de sociaaleconomische positie van mensen en de rol die religie speelt in het wel of niet worden van vrijwilliger. Uit eerdere onderzoeken van het CBS (2018) is gebleken dat gelovigen meer vrijwilligerswerk doen dan niet-gelovigen en ditzelfde gaat op voor mensen uit een hogere sociaaleconomische positie ten opzichte van mensen uit een lagere sociaaleconomische positie. Verenigingen zijn vaak een verlengstuk van de omgeving waarin zij gevestigd zijn. Het is daarom interessant om factoren als religiositeit en de sociaaleconomische positie van mensen mee te nemen in dit onderzoek. De verbondenheid tussen

mensen in een al dan niet religieuze gemeenschap en de financiële situatie van mensen kan van invloed zijn op hun betrokkenheid bij sportverenigingen.

Er zal dan ook onderzocht worden of de wijze waarop sportverenigingen hun leden motiveren om actief betrokken te zijn daadwerkelijk uitmaakt of dat omgevingsfactoren invloed hebben op het gedrag van leden. Op basis van de hierboven aangehaalde onderzoeken kan namelijk de verwachting worden gewekt dat verenigingen in religieuze gemeenschappen minder moeite hebben met het vinden van vrijwilligers dan verenigingen in niet-religieuze plaatsen, net als de sociaaleconomische positie van mensen.

## **1.1 Hoofdvraag**

Zoals in de inleiding hierboven al kort werd uiteengezet, zal in dit onderzoek worden gepoogd een structurele oplossing te vinden voor het vrijwilligerstekort bij sportverenigingen. Hoewel omgevingsfactoren, zoals religiositeit en de sociaaleconomische positie van mensen, invloed kunnen hebben op het tekort aan vrijwilligers bij sportverenigingen, is het voor verenigingen vooral interessant om te weten of zij zelf door middel van het op de juiste wijze motiveren van hun leden, het vrijwilligerstekort kunnen verminderen. Verenigingen kunnen namelijk moeilijk iets veranderen aan de omgevingsfactoren van een gemeenschap waarin zij gevestigd zijn, maar wel iets aan de manier waarop zij leden benaderen voor het doen van vrijwilligerswerk. Daarom zal in dit onderzoek worden gepoogd een antwoord te vinden op de volgende vraag:

***Bepaalt de wijze waarop sportverenigingen hun leden motiveren om actief betrokken te zijn of leden ook daadwerkelijk vrijwilligerswerk doen?***

### **1.1.1 Deelvragen**

Om deze hoofdvraag te kunnen beantwoorden zijn enkele deelvragen geformuleerd. Deze deelvragen dienen als een rode draad voor deze thesis.

Zoals uit de inleiding is gebleken houden sportverenigingen er verschillende methodes op na om leden actief te betrekken binnen hun vereniging. Bijvoorbeeld het verplicht stellen van enkele vrijwilligerstaken per jaargang. Vooral nog is met dergelijke maatregelen het vrijwilligerstekort nog niet opgelost. Voor verenigingen is het daarom interessant om in beeld te hebben op welke verschillende manier mensen gemotiveerd kunnen worden en wat daar volgens de literatuur de effecten van zijn. De wijze waarop verenigingen hun leden motiveren tot het doen van vrijwilligerswerk ligt namelijk binnen hun eigen controle. De eerste deelvraag luidt dan ook:

- *Wat zegt de literatuur over de verschillende manieren om mensen te motiveren actief betrokken te zijn?*

Zoals in de inleiding al besproken kunnen ook omgevingsfactoren invloed hebben op de mate waarin leden zich aangetrokken voelen om actief te zijn als vrijwilliger. Eerdere onderzoeken hebben al aangetoond dat er een verband bestaat tussen de religiositeit van mensen en het doen van vrijwilligerswerk. Ook de sociaaleconomische positie van mensen kan van invloed zijn op het al dan niet actief zijn als vrijwilliger. Om de invloed van deze factoren op zinnige wijze te kunnen onderzoeken is ook hiervoor eerst een literatuurstudie nodig. Hierop zullen de tweede en derde deelvraag dan ook betrekking hebben:

- *Wat wordt in de literatuur gezegd over de relatie tussen religiositeit zijn en vrijwilligerswerk doen?*
- *Wat stelt de literatuur over de invloed van de sociaaleconomische positie van een persoon op de kans dat iemand zich vrijwillig inzet?*

Nadat door middel van een literatuurstudie duidelijk is wat de verbanden tussen vrijwilligerswerk en religiositeit dan wel de sociaaleconomische positie van iemand zijn en op welke wijzen mensen te motiveren zijn om ergens actief betrokken bij te raken, zullen verschillende hypotheses worden opgesteld die verderop in de analyse van deze thesis getoetst zullen worden.

Om deze hypotheses te kunnen toetsen is er naast de theoretische kennis ook empirische kennis nodig en die zal op verschillende manieren worden aangeleverd: op basis van al bestaande data, door het afnemen van een enquête en een case study-onderzoek naar de wijze waarop verschillende verenigingen hun vrijwilligersbeleid hebben ingericht.

Deze enquête zal worden afgenomen onder jongeren in de leeftijd van 15 tot en met 25 jaar. Deze leeftijdsgroep is een grote afhaker bij sportverenigingen, zoals is gebleken uit de aangehaalde onderzoeken in de inleiding. Het is voor verenigingen interessant om te weten op welke manieren deze jongeren te motiveren zijn om vrijwilligerswerk te doen. Dit kan via het afnemen van een enquête duidelijk in kaart worden gebracht. Er zullen stellingen die op verschillende motivatietechnieken betrekking hebben worden voorgelegd. Ook zal het onderzocht worden wat de invloed is van factoren als religie en de sociaaleconomische positie van deze jongeren.

Om iets te kunnen zeggen over de wijze waarop sportverenigingen hun leden motiveren om actief te zijn binnen de vereniging en of dit overeenkomt met de resultaten van de enquête, is het nodig om in kaart te brengen op welke verschillende manieren verenigingen hun leden benaderen om actief te zijn als vrijwilliger. Hiervoor zal een case study-onderzoek gedaan worden aan de hand van een analyse van bestaande documenten over het vrijwilligersbeleid van verenigingen. Deze kennis moet leiden tot leiden tot een antwoord op de volgende deelvraag:



- *Op welke manieren motiveren sportverenigingen hun leden om actief te zijn?*

Om de relaties zoals besproken in het theoretisch kader te toetsen aan de werkelijkheid, zullen onderstaande drie deelvragen worden beantwoord. Deze beantwoording gebeurt op basis van bestaande data, zoals het vrijwilligersbeleid van verenigingen, en de afgenomen enquête onder jongeren.

- *Zijn jongeren met een religieuze achtergrond meer betrokken als vrijwilliger bij sportverenigingen?*
- *Zijn jongeren vanuit een hogere sociaaleconomische positie daadwerkelijk meer actief betrokken bij hun sportvereniging?*
- *In hoeverre zijn jongeren nu actief betrokken bij een sportvereniging?*

## **1.2 Relevantie van dit onderzoek**

In deze paragraaf wordt uiteengezet wat de relevantie van dit onderzoek is. Deze is tweeledig, namelijk maatschappelijk en ook wetenschappelijk.

### **1.2.1 Maatschappelijke relevantie**

In de inleiding is vastgesteld dat er een tekort is aan vrijwilligers bij sportverenigingen en dat er een afname in lidmaatschap van sportverenigingen onder jongeren in de leeftijd van 15 tot en met 25 jaar te zien is.

Voor dit onderzoek is het daarom interessant en relevant om erachter te komen op welke manier jonge leden behouden kunnen blijven voor sportclubs en op welke wijze verenigingen hen actief kunnen betrekken bij de vereniging. Sportverenigingen beseffen zich namelijk terdege dat de jeugd de toekomst is en essentieel is voor het voortbestaan van de vereniging. Sportverenigingen hebben er dan ook baat bij om te weten om welke wijze jongeren gemotiveerd dienen te worden. Het kan ook zo zijn dat omgevingsfactoren bepalen in welke mate een sportvereniging te maken heeft met een tekort van vrijwilligers of juist niet. Bepalen factoren als religie en de sociaaleconomische positie van leden in hoeverre zij actief betrokken willen zijn bij de vereniging? Wanneer van dit laatste sprake is, zal er door verenigingen anders gekeken moeten worden naar de wijze waarop jonge leden gemotiveerd worden om actief te zijn.

### **1.2.2 Wetenschappelijke relevantie**

Naast een maatschappelijke relevantie heeft deze scriptie ook een wetenschappelijke relevantie. In deze thesis zal onder meer een literatuuronderzoek worden gedaan naar al bestaande motivatietheorieën. Dit omdat het huidige gebruik van bestaande theoretische kennis over motivatie

door verenigingen voornamelijk geen oplossing weet te bieden voor het tekort aan vrijwilligers. Wellicht dat jongeren voor andere wijzen van motiveren gevoeliger zijn dan ouderen. De huidige kennis over het motiveren lijkt in ieder geval onvoldoende, aangezien het tekort aan vrijwilligers blijft bestaan.

Dit onderzoek is erop gericht om een bijdrage aan de wetenschappelijke kennis op dit terrein te leveren. Door middel van een enquête zal onderzoek worden gedaan naar welke manieren van motiveren kunnen werken voor jongeren. Hiermee wordt getracht inzichtelijk te maken op welke wijze jongeren actief betrokken kunnen worden bij hun sportvereniging. Dit onderzoek is erop gericht om een bijdrage te leveren aan de kennis over het motiveren van jongeren voor vrijwilligerswerk.

### **1.3 Leeswijzer**

Om een antwoord te verkrijgen op de hoofdvraag van dit onderzoek zal in hoofdstuk twee allereerst het theoretisch kader worden besproken. Door middel van een literatuurstudie zullen de eerste drie (theoretische) deelvragen worden beantwoord. Achtereenvolgens komen daarbij aan de orde: de wijze van motiveren, de relatie tussen religieus zijn én vrijwilliger zijn en het verband tussen de sociaaleconomische positie van een persoon én de kans dat iemand zich inzet als vrijwilliger.

In hoofdstuk drie, het methodologisch kader, zal aandacht worden besteed aan de onderzoeksopzet en de verantwoording daarvan.

Vervolgens zal in hoofdstuk vier de onderzoeksresultaten worden besproken en geanalyseerd. In deze analyse zullen ook de hypotheses die op basis van het literatuuronderzoek zijn opgesteld worden getoetst. Tevens zal er een antwoord volgen op de vier empirische deelvragen.

Tenslotte zal in hoofdstuk vijf een conclusie volgen en zullen er kritische kanttekeningen worden geplaatst bij het uitgevoerde onderzoek. Ook zullen er aanbevelingen volgen voor een eventueel vervolgonderzoek.

## **2. Theoretisch Kader**

In dit hoofdstuk zullen de theoretische deelvragen worden beantwoord. Allereerst zal er een theoretische uiteenzetting volgen over de verschillende wijzen waarop mensen gemotiveerd kunnen worden om ergens actief bij betrokken te worden. De nadruk zal hierbij liggen op het verschil tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie.

Vervolgens zal de bestaande kennis aangaande de relatie tussen religiositeit en het doen van vrijwilligerswerk worden besproken. Met deze theoretische kennis moet de tweede deelvraag beantwoord kunnen worden. Ook in de derde paragraaf zal de theoretische kennis over de relatie

tussen het doen van vrijwilligerswerk en een factor besproken worden, namelijk de invloed van de sociaaleconomische positie van een persoon. Met de uiteenzettingen vanuit de bestaande literatuur kunnen uiteindelijk alle drie de deelvragen beantwoord worden.

Vervolgens leiden de antwoorden op deze vragen tot verschillende hypothesen die later in het onderzoek getoetst zullen worden.

## **2.1 Motivatie**

Een belangrijke reden waarom jongeren wel of niet vrijwilligerswerk willen doen, heeft te maken met de motivatie van een persoon. Motivatie staat voor de drijfveer dan wel beweegreden van iemand om iets te doen, aldus de Van Dale (2019). Er zijn verschillende theorieën die iets schrijven over motivatie van mensen.

### **2.1.1 Intrinsieke en extrinsieke motivatie**

Een vaak terugkomende term met betrekking tot het motiveren van mensen is het onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. Ook voor dit onderzoek is dit onderscheid interessant te noemen. Deze twee vormen van motivatie lijken namelijk elkaars tegenovergestelde. Bij intrinsieke motivatie willen mensen uit zichzelf iets leren of iets doen omdat het vanuit hun eigen interesses of behoeftes komt. Terwijl bij extrinsieke motivatie mensen iets doen omdat het moet van iemand en ze daarvoor een beloning krijgen of een strafmaatregel wanneer zij het alsnog niet doen (Schriel, 2014). Volgens Schriel zijn mensen het erover eens dat het beter is om ergens intrinsiek gemotiveerd voor te zijn dan extrinsiek (ibid.). Wanneer je namelijk iets uit jezelf wil doen dan gaat dat vaak veel beter en houd je het langer vol dan wanneer je iets moet doen van iemand. Als een persoon op extrinsieke wijze gemotiveerd dient te worden voor iets, dan is dat vaak al een teken dat hij of zij vindt dat er iets mis is met het werk of de werkomstandigheden (ibid.). Daarom hebben werkgevers ook de taak om ervoor te zorgen dat de faciliteiten in orde zijn en dat mensen intrinsiek gemotiveerd raken om het werk te doen (ibid.). Volgens Schriel (ibid.) komt intrinsieke motivatie bij mensen vooral voort uit persoonlijke interesses en waarden. Mensen geven de voorkeur aan zaken die ze zelf belangrijk vinden of die te maken hebben met onderwerpen die ze interessant vinden.

### **2.1.2 Hoe komt intrinsieke motivatie tot stand?**

Om in te kunnen spelen op de intrinsieke motivatie van mensen is het van belang om te weten wat de interesses en waarden van mensen zijn. Hiervoor kan gekeken worden naar de *expectancy theory* van Vroom. Volgens deze theorie wordt gesteld dat motivatie voortkomt uit de verwachting dat het doen van bepaald werk leidt tot een bepaalde uitkomst met een zekere waarde voor degene die het uitvoert (Vroom, 1964, p. 244-245). Dit betekent dat mensen gemotiveerd zijn om bepaald werk te doen wanneer ze verwachten dat een bepaalde taak leidt tot een bepaalde uitkomst waaraan zij enige waarde

hechten. Vroom spreekt in zijn theorie over drie aspecten, namelijk verwachting, instrumentaliteit en valentie. Om aan de verwachtingen van een persoon te kunnen voldoen, moet een werkgever of iemand soortgelijks wel de optimale omstandigheden, instrumentaliteit, creëren zodat die verwachtingen ook daadwerkelijk kunnen worden waargemaakt (ibid., p. 311).

Het is om die reden belangrijk dat iemand die werknemers of vrijwilligers zoekt, weet wat de persoonlijke interesses en waarden van iemand zijn. Wanneer dat bekend is kan men de optimale voorwaarden scheppen om aan de verwachtingen van de medewerkers te voldoen. Op deze manier kunnen en willen mensen zich inzetten voor zaken die hen het meest interesseren en waar ze de meeste waarde aan hechten. Hiermee wordt ingespeeld op de intrinsieke motivatie van mensen en ook op het continueren daarvan.

### **2.1.3 Zelfstandigheid en zelfontwikkeling**

Ook volgens Ryan en Deci (2000, pp. 68-69) is het beter om intrinsiek gemotiveerd te zijn dan op extrinsieke wijze. De verplichtingen die gesteld worden bij het op extrinsieke wijze motiveren en het dreigen met (financiële) sancties wanneer taken niet worden uitgevoerd worden heeft een negatieve invloed op de intrinsieke motivatie van mensen hebben. Dit komt doordat het gevoel van zelfstandigheid en competentie afneemt bij mensen. Anderen bepalen immers waarom iemand iets wel of niet moet doen. Doordat anderen bepalen wat iemand moet doen, heeft hij of zij geen tijd meer voor dingen die hij vanuit eigen interesse wil doen. De extrinsieke motivatie zorgt er in dat geval voor dat mensen geen dingen meer kunnen doen vanuit intrinsieke motivatie.

Daarmee is direct de link gelegd met de zelfdeterminatietheorie van Ryan en Deci (2000). Deze theorie kijkt naar drie aspecten, namelijk: zelfstandigheid/autonomie, verbondenheid en competentie. Ryan en Deci (ibid., p. 69) stellen dat mensen dingen willen leren en worden gedreven vanuit intrinsieke motivatie op basis van de drie hierboven genoemde aspecten. Als deze drie aspecten worden bevredigd dan zal een persoon zich optimaal (intrinsiek) gemotiveerd voelen. Dus wanneer iemand anders controle heeft over het gedrag van een persoon dan zal dit ten koste gaan van de intrinsieke motivatie van een persoon.

De drie behoeften waaraan voldaan moet worden om, volgens Ryan en Deci (ibid., pp. 69-71), gemotiveerd te zijn:

- Zelfstandigheid: Mensen moeten zelf de vrijheid hebben om keuzes te maken wat ze willen doen. Een persoon bepaalt zelf hoe hij zijn leven invult. Doordat iemand zelf keuzes kan maken, wordt de intrinsieke motivatie gestimuleerd.
- Verbondenheid: Als mens heb je altijd het gevoel om ergens bij te willen horen, bijvoorbeeld een groep. Mensen willen gewaardeerd worden door anderen om wat ze doen.
- Competentie: Mensen moeten telkens opnieuw kunnen ervaren dat ze ergens beter in worden. Om gemotiveerd te blijven is het daarom nodig voor mensen om nieuwe uitdagingen aangeboden te

krijgen en nieuwe dingen te leren. Het is daarom van belang dat mensen dingen doen die niet onder hun niveau liggen, anders leren ze immers niks nieuws. Mensen moeten het gevoel hebben succes te ervaren wanneer ze iets nieuws beheersen en de mogelijkheid hebben zichzelf te ontwikkelen. Om die reden mag een uitdaging ook niet te lastig zijn, dan bestaat namelijk het gevaar dat mensen gefrustreerd raken aangezien ze geen succes ervaren en dus niks nieuws leren. In dit laatste geval zouden mensen gedemotiveerd raken.

Deze drie behoeftes kunnen ervoor zorgen dat mensen gemotiveerd raken, in dit geval dat mensen gemotiveerd raken om vrijwilligerswerk te doen, mits mensen op de juiste wijze benaderd worden en voldoende ruimte tot zelfontwikkeling en zelfstandigheid is.

#### **2.1.4 Invloed sociale omgeving op motivatie**

Maar ook niet onbelangrijk zijn de invloed hebbende factoren vanuit de sociale omgeving ten aanzien van de motivatie van een persoon, zoals familie/vrienden, school en (social) media. Hierover zijn verschillende theorieën te vinden, maar waarin de volgende drie aspecten regelmatig terugkomen: *modeling*, sociale norm en sociale steun (Tadayon Nabavi, 2012, p. 5). Volgens Bandura is *modeling* een vorm waarbij modellen staan voor een bepaald gedrag dat anderen stuurt. Hierbij valt te denken aan vrienden of familie van een persoon die een bepaald gedrag vertonen en daaraan wil jij als individu dan ook voldoen.

Sociale norm houdt in dat iemand overtuigd is dat belangrijke personen in zijn omgeving vinden dat hij iets zou moeten doen (ibid., p.8). Hoe meer iemand het idee heeft dat anderen in zijn directe omgeving het belangrijk vinden dat hij of zij iets doet, des te eerder is iemand geneigd datgeen te gaan doen. Hierbij kan men zich afvragen of de motivatie van iemand om dan iets te doen nog wel intrinsiek is of toch meer extrinsiek.

En onder sociale steun (ibid.) wordt verstaan dat iemand gesteund wordt door zijn omgeving om zich ergens voor in te zetten. Hierbij valt te denken aan praktische zaken als het kopen van sportkleding of schoolboeken, maar ook het naar school of sportvereniging brengen. Maar ook meer mentale steun door te praten over dingen waarmee iemand zich bezighoudt of iemand op te peppen als iemand het zwaar heeft.

#### **2.1.5 Hoe houd je mensen gemotiveerd?**

Naast aandacht voor factoren vanuit de sociale omgeving van mensen heeft Bandura ook aandacht voor het gemotiveerd houden van mensen. Dit is namelijk net zo belangrijk als het vinden van gemotiveerde mensen. In de *goalsetting theory* van Bandura draait het voornamelijk om de doelen die horen bij het werk. Om mensen gemotiveerd te krijgen voor bepaald werk is het belangrijk dat de doelen duidelijk zijn voor degenen die het moeten uitvoeren (ibid., p. 11). Daarnaast moeten de doelen uitdagend zijn, maar niet onmogelijk. Als mensen op basis hiervan gemotiveerd zijn geworden iets te

doen, is het van belang dat hierboven beschreven zaken aanwezig blijven, want wanneer mensen niet meer duidelijk voor ogen hebben wat er moet gebeuren raken ze gedemotiveerd. Dit is ook het geval wanneer mensen iets moeten doen waar ze niet achter staan of als ze het onmogelijk achten. Het is daarom voor leidinggevenden van belang om constant in gesprek te blijven met de mensen die het werk uitvoeren, zodat bovenstaande zaken van toepassing blijven.

Naast het op de juiste wijze formuleren van doelen moet er aan meer zaken aandacht besteed worden om mensen gemotiveerd te houden. Hackman en Oldham (1976) hebben een model opgesteld met vijf kenmerken waaraan een baan moet voldoen om mensen gemotiveerd te houden in het werk dat ze doen. Dit model heet het *Job Characteristic Model*. Deze vijf kenmerken moeten ertoe leiden dat mensen hun werk als waardevol ervaren, de resultaten van hun werk kennen en dat ze zich verantwoordelijk voelen voor het werk ze doen en de uitkomsten daarvan (Hackman & Oldham, 1976, pp. 257-258). Om dit te realiseren hebben Hackman en Oldham kenmerken opgesteld waaraan een baan moet voldoen:

- Afwisselende karakter van werk: Hiermee wordt bedoeld dat het motiverend werkt wanneer werk bestaat uit verschillende bezigheden. Mensen hebben de kans om verschillende vaardigheden te ontwikkelen. Doordat het werk afwisselend is, zijn mensen niet snel uitgeleerd. Op deze manier blijft het werk uitdagend en zullen mensen gemotiveerd blijven.
- De mogelijkheid tot het identificeren met het werk: Het is voor degenen die het werk uitvoeren motiverend wanneer zij betrokken zijn bij het gehele proces en zich daardoor ook kunnen identificeren aan de uitkomst van hun werkzaamheden. Hierdoor voelen mensen de verantwoordelijkheid en dat werkt motiverend.
- Het belang van het werk: Voor mensen is het motiverend wanneer zij merken dat het werk dat zij doen van belang is voor anderen. Het geeft het gevoel dat het werk niet voor niets is en dat anderen het waarderen dan wel er afhankelijk van zijn. Dit motiveert om door te gaan met het werk.
- Zelfstandigheid: Hierbij gaat het om de vrijheid en onafhankelijkheid die mensen ervaren om hun werk te kunnen uitvoeren. Dit leidt ertoe dat mensen zich verantwoordelijk zullen voelen en motiveert mensen om hun werk goed uit te voeren. Immers zullen mensen hen aankijken wanneer het werk niet goed uitgevoerd wordt.
- Feedback: Een leidinggevende of coördinator bespreekt met degenen die het werk uitvoeren wat de resultaten van hun werk zijn en wat daarvan de gevolgen. Hierbij is het mogelijk om verbeterpunten te ontvangen om betere resultaten te krijgen. Dit motiveert mensen op twee gebieden, namelijk dat mensen weten wat de uitkomsten van hun werk zijn en ook dat mensen verbeterpunten krijgen aangereikt zodat ze zichzelf kunnen ontwikkelen in hun werk. Uiteindelijk zullen mensen zichzelf altijd willen verbeteren als duidelijk wordt dat betere resultaten mogelijk zijn.

Overigens dient opgemerkt te worden dat het volgens Hackman en Oldham hierbij niet alleen draait om de motivatie van mensen maar ook dat de kwaliteit van het werk en de tevredenheid met het werk hierdoor omhooggaat.

### **2.1.6 Samenvattend**

Met dit overzicht van de bestaande literatuur over de verschillende manieren waarop mensen zijn te motiveren, kan de eerste deelvraag beantwoord worden. Deze vraag was als volgt:

*Wat zegt de literatuur over de verschillende manieren om mensen te motiveren actief betrokken te zijn?*

In de literatuur wordt een belangrijk onderscheid gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. Men spreekt van extrinsieke motivatie wanneer er beloningen zijn voor het doen van dingen of als er straffen volgen wanneer iemand iets niet doet. Intrinsieke motivatie volgt uit de eigen interesses of wil van mensen om iets te doen. Volgens de literatuur is het meer zinvol op in te spelen om de intrinsieke motivatie van mensen. Zij zullen dan langer gemotiveerd blijven om iets te doen, bijvoorbeeld omdat ze zich kunnen ontwikkelen of doordat ze door de steun van medestanders gemotiveerd blijven. Dit in tegenstelling tot wanneer mensen iets doen vanuit extrinsieke motivatie. Vaak wanneer deze vorm van motivatie wegvalt zijn mensen ook geneigd te stoppen met het werk. Ze deden het immers niet vanuit eigen interesse, maar voor de beloning die ze ontvingen of het ontlopen van een strafmaatregel.

Daarnaast is het voor mensen van belang het gevoel te hebben zichzelf te kunnen ontwikkelen, aldus de zelfdeterminatietheorie van Ryan & Deci. Wanneer deze mogelijkheid tot zelfontwikkeling aanwezig is motiveert dat mensen. Ook is het belangrijk om zelfstandige keuzes te kunnen maken wat te doen in hun leven en verbondenheid te voelen met mensen met dezelfde interesses. Ditgeen hangt samen met het gegeven dat mensen graag steun ontvangen vanuit hun sociale omgeving of gesteund worden door mensen die dezelfde normen en waarden aanhangen.

Naast het werven van vrijwilligers is het ook belangrijk om mensen gemotiveerd te houden. Dit wordt ook onderschreven met het *Job Characteristic Model*, waarbij vooral aandacht wordt besteed aan het gemotiveerd houden van werknemers. Na de werving is het namelijk van belang om je mensen binnen boord te houden. Waardering, ontwikkelingsmogelijkheden en zelfverantwoordelijkheid zijn kenmerken die ervoor zorgen dat mensen gemotiveerd blijven om het werk te blijven doen. Door mensen te blijven uitdagen blijven ze gemotiveerd.

Wanneer je mensen ergens actief bij wilt betrekken is het dus belangrijk dat je de persoonlijke interesses van mensen in kaart brengt. Hiermee speel je in op de intrinsieke motivatie en krijg je mensen die daadwerkelijk iets willen doen, omdat ze het leuk vinden. Geef mensen ook de vrijheid en de mogelijkheden om zichzelf te kunnen ontwikkelen en mensen zullen zich voor langere tijd willen inzetten. Dit in tegenstelling tot wanneer mensen iets doen door een extrinsieke motivatie. Namelijk

wanneer deze vorm van motivatie wegvalt zal het merendeel ook geneigd zijn om te stoppen met het werk en ben je terug bij af.

## 2.2 Rol van religie

Naar de relatie tussen religiositeit en het doen van vrijwilligerswerk is veel onderzoek gedaan. Zo kwam uit onderzoek van het CBS (Arends & Schmeets, 2018, p. 25) naar voren dat mensen met een kerkelijke achtergrond eerder vrijwilligerswerk doen dan mensen zonder enige verbondenheid met de kerk, namelijk 52,7% om 45,2% procent (ibid., p. 9). Hierbij aangetekend dat de 52,7% een gemiddelde is van alle religieuze groeperingen. Immers 64,8% of meer van de leden van de gereformeerde kerk en van de PKN zetten zich in als vrijwilliger, terwijl maar 38,3% van moslims zich actief als vrijwilliger inzet. Daarbij moet ook opgemerkt worden dat voor alle groeperingen uitmaakt of iemand actief de kerk bezoekt of niet. Mensen die vaker naar de kerk gaan, zetten zich meer in als vrijwilliger.

Ook in de literatuur wordt veelal gesteld dat religieuzen over het algemeen meer vrijwilligerswerk doen dan niet-religieuzen. Zo stelt Abela (2004, p.73) dat in landen waar één bepaalde religie sterk wordt aangehangen, men zeer solidair met de gemeenschap is. Maar dat in landen waar mensen meer de vrijheid hebben om zich aan te sluiten bij een bepaalde religie de sociale solidariteit groter is. Mensen kiezen immers zelf ervoor om bij een groep te horen en zijn daarom eerder geneigd zich actief in te zetten voor de gemeenschap waarvan ze lid zijn, aldus Abela (ibid., p. 75). Het verschil tussen deze twee groepen bestaat uit het feit dat wanneer mensen kunnen kiezen ergens bij te willen horen, mensen zich eerder sociaal verbonden voelen met hun medestanders. Binnen deze groep zal dan ook volgens Abela de (sociale) solidariteit groter zijn.

Bovendien stelt Abela (ibid., p. 79) verder dat door de afname van religieuzen in Europese landen ook de bereidwilligheid van mensen om onbetaald vrijwilligerswerk te doen is afgenomen en daarmee ook de solidariteit binnen de gemeenschap. Daarbij plaatst hij wel de kanttekening dat mensen die nog wel lid zijn van een religieuze groepering meer geneigd zijn vrijwilligerswerk te doen dan mensen die niet lid zijn van een dergelijke groep.

Solidariteit is het meest terugkomende begrip wanneer men in de literatuur zoekt naar de relatie tussen religieuzen en vrijwilligerswerk. Maar Becker en Dhingra (2001) hebben onderzoek gedaan waar deze solidariteit vandaan komt. Door middel van enquêtes en interviews hebben zij getracht te verklaren waarom de bereidwilligheid tot vrijwilligerswerk onder kerkgangers groter is dan vanuit andere sociale netwerken. Zij bevestigen de bevindingen van het CBS, namelijk dat ook individuele factoren als opleiding en inkomen een rol spelen in de bereidwilligheid tot vrijwilligerswerk (Becker & Dhingra, 2001, p. 316). Het lid zijn van een religieuze groepering heeft voornamelijk invloed op de



emotionele motieven om vrijwilligerswerk te gaan doen (ibid.). Mensen voelen zich verbonden tot de mensen van dezelfde gemeenschap en willen zich daardoor inzetten voor elkaar. Ook het feit dat in de kerk wordt gesproken over het hebben van naastenliefde voor elkaar, draagt bij aan de grotere bereidwilligheid onder religieuzen. Daarbij helpt het wanneer mensen een goede band hebben met hun burens, wanneer ze getrouwd zijn en kinderen hebben en, zoals hierboven al aangegeven, wanneer ze een hoge opleiding en/of hoog inkomen hebben (ibid. p. 324). Er is volgens Becker en Dhingra niet vast te stellen dat aanhangers van bepaalde religies meer vrijwilligerswerk doen dan leden van andere religies. Wel stellen zij (ibid., p. 327) vast dat de bereidwilligheid van mensen om vrijwilligerswerk te doen voortkomt uit de sociale connectie die mensen hebben met een vereniging of club. Bijvoorbeeld wanneer je kind lid is van de plaatselijke scouting of je zoon lid is van een basketbalvereniging. Maar die sociale connectie ontstaat niet alleen bij mensen die kinderen hebben. Het kan ook zijn dat vrienden lid zijn van dezelfde vereniging waardoor je je meer verbonden voelt met die vereniging en daarom meer reden hebt om je actief in te zetten. Opvallend is dat deze mensen wel lid van een kerk zijn maar de voorkeur geven aan vrijwilligerswerk bij verenigingen waarbij zij sociale connecties hebben. Echter komt het gevoel om iets te doen voor anderen wel vandaan vanuit de kerk waar ze lid van zijn, de naastenliefde. In de kerk wordt namelijk het morele plichtsbesef richting de samenleving besproken en daardoor zouden kerkgangers eerder geneigd zijn vrijwilligerswerk te doen, maar dit doen zij niet per se bij de kerk.

Zoals al gesteld neemt het aantal religieuzen af en daarmee ook het aantal vrijwilligers. De Hart & Dekker (2015) hebben onderzoek gedaan naar wat voor vrijwilligerswerk religieuzen doen. Hierin hebben zij een interessant verschijnsel ontdekt. Zij concluderen namelijk dat het religieuze vrijwilligerswerk bestempeld kan worden als een *stepping-stone* richting meer maatschappelijk breed vrijwilligerswerk (ibid., pp. 312-313). Hiermee wordt bedoeld dat religieuze mensen, voornamelijk protestanten, eerst vrijwilligerswerk deden voor een religieuze organisatie en dat daarmee verdere maatschappelijke betrokkenheid wordt gecreëerd. Doordat deze mensen zich meer maatschappelijk betrokken voelen, zijn zij daarna ook meer geneigd vrijwilligerswerk te doen voor andere organisaties dan wel verenigingen. Het begrip naastenliefde speelt hierin een rol. Vanuit verschillende religies wordt men gewezen op het liefhebben van je naasten, maar pas wanneer mensen ergens actief betrokken bij zijn wordt begrepen wat de term naastenliefde daadwerkelijk inhoudt. Vandaar dat vrijwilligerswerk bij een religieuze organisatie als een opstap naar meer seculier vrijwilligerswerk. Maar dit verschijnsel gaat ook op voor anderen zoals katholieken en spirituelen.

### **2.2.1 Samenvattend**

Met bovenstaande literatuurstudie is het mogelijk om een antwoord te formuleren op de tweede deelvraag:

*Wat wordt in de literatuur gezegd over de relatie tussen religieus zijn en vrijwilligerswerk doen?*

Op basis van de beschreven studies kan worden gesteld dat ondanks de afname van het aantal godsdienstige mensen, het geloof nog steeds een grote rol speelt in de actieve betrokkenheid van mensen bij de samenleving. Veel mensen doen sociale contacten op binnen hun religieuze samenleving en hierdoor raken mensen gemotiveerd om zich actief in te zetten voor die gemeenschap. Dit leidt er uiteindelijk toe dat mensen zich ook maatschappelijk breed willen inzetten. Zij het omdat ze sociale connecties via familie of vrienden hebben bij andere verenigingen, zij het omdat ze het begrip naastenliefde hebben weten ervaren en dat breder willen uitdragen in de samenleving.

Men kan dan ook concluderen dat er een positieve relatie bestaat tussen de religiositeit van een persoon en de kans dat diegene vrijwilligerswerk doet. Uit de literatuur blijkt dat religieuze mensen aantoonbaar meer vrijwilligerswerk verrichten dan niet-religieuzen, uiteraard uitzonderingen daargelaten. Dit zou mogelijk betekenen dat voor religieuze mensen het geen verschil maakt op welke wijze sportverenigingen mensen motiveren om actief betrokken te raken. Immers religieuze mensen doen vrijwilligerswerk omdat dit hoort bij de (religieuze) waarden die zij aanhangen. Later in dit onderzoek zal deze conclusie getoetst worden.

## **2.3 Sociaaleconomische Positie**

Een tweede variabele die het mogelijke effect tussen wijze van motiveren en het actief betrokken raken van jongeren bij sportverenigingen kan beïnvloeden is de sociaaleconomische positie van ouders van jongeren. De sociaaleconomische positie van iemand wordt bepaald door onder meer het inkomen en opleiding van iemand. Uit hetzelfde onderzoek zoals in het vorige subhoofdstuk aangehaald is, is gebleken dat voor beide factoren, inkomen en opleiding, geldt dat hoe hoger dit is, des te groter de kans is dat men vrijwilligerswerk doet (CBS, 2017). Zo blijkt uit onderzoek van het CBS dat 60-62% van de mensen met een hoge opleiding actief is als vrijwilliger, terwijl dit percentage voor laagopgeleiden rond de 35% ligt. Een aanmerkelijk verschil en dit verschil is ook opgemerkt tussen de mensen met een hoog besteedbaar huishoudinkomen en een laag besteedbaar huishoudinkomen, namelijk 54 om 44 procent.

### **2.3.1 Opleidingsniveau**

Uit andere onderzoeken, zoals die van Michels & De Graaf uit 2010, blijkt ook dat hoogopgeleiden eerder betrokken zijn dan lager opgeleiden. Uit hun onderzoek (2010, p. 486) naar burgerparticipatie in de gemeenten Eindhoven en Groningen blijkt dat voornamelijk hoogopgeleiden afkomen op participatieavonden. Dit is volgens hen niet uniek aangezien al eerder is aangetoond dat mensen met een hoger genoten opleiding meer participeren binnen de samenleving dan mensen met een lagere

opleiding. Onder meer Van Stokkom (2006) beweert ook dat hoger opgeleiden meer participeren dan lager opgeleiden. Maar op de vraag waarom er een verschil bestaat tussen deze twee groepen op het gebied van participatie, probeert Hartman (1998) een antwoord te geven.

Hartman (1998, p. 17) stelt immers dat participatie meer van burgers verlangt. Het kost burgers meer tijd, energie, vaardigheden en ook zelfvertrouwen om ergens anders naast hun gewone baan aan deel te nemen. Over het algemeen worden fysieke banen uitgevoerd door lager opgeleiden en hebben deze dan ook minder energie over na een gemiddelde werkdag om vrijwilligerswerk te doen of ergens anders in te participeren (ibid.). Ook moeten zij vaak meer uren werken om financieel rond te kunnen komen of werken zij op meer onregelmatige tijdstippen ten opzichte van hoogopgeleiden. De componenten vaardigheden en zelfvertrouwen hangen grotendeels met elkaar samen, immers laagopgeleiden beschikken op bepaalde vlakken over minder vaardigheden en hebben daardoor minder zelfvertrouwen om ergens aan deel te nemen.

Dit laatste punt, aangaande de vaardigheden en het zelfvertrouwen, kan opgaan bij politieke burgerparticipatie, maar bij vrijwilligerswerk bij een sportvereniging kan dit toch anders liggen. Binnen een sportvereniging is voor de meer bestuurlijke taken enige kennis vereist, maar wanneer men denkt aan het uitvoeren van terreinwerkzaamheden of bardiensten zijn lager opgeleiden zeker niet minder vaardig dan hoogopgeleiden. Het is daarom interessant om te onderzoeken of de variabele van opleiding invloed heeft op het actief betrokken zijn van jongeren bij hun sportvereniging.

### **2.3.2 Inkomen**

Over de andere factor, de hoogte van het inkomen, zijn verschillende lezingen binnen de literatuur te vinden. Zo wordt aan de ene kant gesteld dat mensen met een hoger inkomen eerder vrijwilligerswerk doen dan mensen met een lager inkomen, terwijl er ook wordt beweerd dat mensen vanaf een bepaalde hoogte minder vrijwilligerswerk gaan doen. Namelijk mensen met een dergelijk hoog inkomen zijn zo veel tijd kwijt met hun werk, dat hun tijd te kostbaar is om nog vrijwilligerswerk te doen, aldus Romero (1986, p.31).

Maar de meeste onderzoekers stellen dat hoe hoger het inkomen van een persoon is, des te groter de kans aanwezig is dat men vrijwilligerswerk doet. Immers mensen met een lager inkomen kunnen zich het uit financieel perspectief minder snel veroorloven om onbetaald vrijwilligerswerk te doen dan mensen met een hoger inkomen (Lasby, 2004, p. 9). Daarbij komt ook dat vrijwilligerswerk vaak enige financiële bijdrage van de vrijwilliger vraagt. Vrijwilligers moeten vaak zelf kosten maken, zoals reiskosten of aanschaf van materialen om het werk te kunnen uitvoeren (Field & Johnson, 1993, p. 1632). Dit geldt is voor mensen met een hoger inkomen makkelijker te besteden dan mensen met een lager inkomen.

Uit recenter onderzoek naar de relatie tussen sociale participatie en hoogte van inkomen concludeert Moonen (2010) ook dat de mensen met de hoogste inkomens aanmerkelijk meer vrijwilligerswerk verrichten dan mensen met lagere inkomens. Het verschil in procenten tussen de personen met de laagste inkomens en diegenen met de hoogste inkomens die jaarlijks vrijwilligerswerk doen is 18 procent (ibid., p. 56). Deze bevinding bevestigt wat eerdere onderzoeken ook al concludeerden. Maar daarnaast trekt Moonen nog een andere conclusie op basis van haar onderzoek. Uit haar resultaten maakt ze op dat mensen met een laag inkomen en een hoge opleiding opvallend meer vrijwilligerswerk doen dan mensen met een lage opleiding en ook een laag inkomen, namelijk 49 om 26 procent (ibid., p.57).

Uit bovenstaande literatuur kan gesteld worden dat het inkomen van een persoon een bepalende factor kan zijn of iemand wel of niet vrijwilligerswerk gaat doen. Men is het grotendeels erover eens dat mensen met een hoger inkomen eerder geneigd zijn om vrijwilligerswerk te doen dan mensen met een lager inkomen.

### **2.3.3 Samenvattend**

*Wat stelt de literatuur over de invloed van de sociaaleconomische positie van een persoon op de kans dat iemand zich vrijwillig inzet?* Dit was de derde en laatste deelvraag met betrekking tot de literatuurstudie.

Om de sociaaleconomische positie van een persoon vast te stellen is gekeken naar het inkomen en het opleidingsniveau van een persoon. Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat mensen met een hogere opleiding vaker participeren in de samenleving op vrijwillige basis. Dit komt onder meer door het gegeven dat ze meer tijd hebben om zich ergens anders naast hun werk voor in te zetten en dus hun eigen interesses te ontwikkelen. Mensen met een lager opleidingsniveau werken vaak harder en meer om financieel rond te komen en zichzelf te voorzien in de basisbehoeften als een onderdak en eten dan hoger opgeleiden. Hiermee is ook direct de link gelegd met de invloed van inkomen op de vrijwillige participatie van mensen. Waarbij het ook het geval is dat mensen met een hoger inkomen eerder geneigd zijn om meer vrijwilligerswerk te doen dan mensen met een lager inkomen. Hier speelt ook de financiële vrijheid die mensen met een hoger inkomen hebben een rol.

Op basis van deze kennis kan verwacht worden dat mensen met een hogere sociaaleconomische positie eerder via intrinsieke motivatie aan te zetten zijn tot actieve betrokkenheid. Deze mensen hebben meer tijd en financiële ruimte om hun eigen interesses te ontwikkelen en uit te voeren. Daarentegen zou in het geval van mensen met een lagere sociaaleconomische positie misschien wel gesteld kunnen worden dat zij goed zijn te motiveren door middel van extrinsieke motivatie. Zij kunnen namelijk het geld goed gebruiken en zullen daarom wellicht eerder bereid zijn dingen te doen wanneer ze daarmee hun eigen financiële positie kunnen verbeteren. Die financiële positie kunnen zij

verbeteren door het ontvangen van een beloning voor het werk ze doen of het ontlopen van een financiële strafmaatregel. Deze twee conclusies zullen later in deze thesis getoetst worden.

Nu de eerste drie deelvragen zijn beantwoord is het mogelijk om hypotheses op te stellen die tijdens het verdere onderzoek getoetst kunnen worden. In de volgende paragraaf vindt u deze hypotheses.

## 2.4 Hypotheses

Naar aanleiding van de antwoorden op de theoretische deelvragen kunnen er hypotheses worden opgesteld die later in deze thesis getoetst zullen worden aan de hand van een enquête.

De eerste vijf hypotheses komen voort uit de kennis die is opgedaan na de bestudering van de literatuur aangaande verschillende manieren van het motiveren van mensen. Zo wordt er duidelijk een onderscheid gemaakt tussen intrinsiek en extrinsiek motiveren. Op basis van de literatuur kan verwacht worden dat mensen die intrinsiek gemotiveerd worden eerder actief ergens bij betrokken worden en blijven, terwijl dat voor mensen die op extrinsieke wijze gemotiveerd worden juist niet geldt. Echter hebben mensen niet altijd een keuze om geen vrijwilliger te zijn wanneer er sprake is van extrinsieke motivatie, te denken valt aan verplichte vrijwilligersdiensten vanuit de vereniging. Vandaar dat onderstaande twee hypotheses zijn opgesteld.

*Hypothese 1: Als mensen op intrinsieke wijze gemotiveerd worden, dan zullen ze zich eerder actief willen inzetten.*

*Hypothese 2: Als mensen op extrinsieke wijze gemotiveerd worden, dan zullen ze eerder actief betrokken zijn.*

Daarnaast werd uit de studie naar motivatietheorieën duidelijk dat wanneer mensen het gevoel hebben zichzelf te kunnen ontwikkelen op vlakken waarin zij zelf geïnteresseerd zijn, dat zij dan sneller iets willen doen en daarmee dus zichzelf ergens actief voor willen inzetten. Ook zullen mensen hierdoor hun werk als waardevol ervaren. Hieruit volgt de volgende hypothese:

*Hypothese 3: Als mensen gewenste competenties kunnen ontwikkelen, dan zullen ze zich actief willen inzetten.*

Ook werd duidelijk dat mensen gemotiveerd raken wanneer zij met bekenden kunnen samenwerken die dezelfde interesses en/of waarden aanhangen. Mensen kunnen zich dan optrekken aan elkaar en dat zou mensen ertoe bewegen om ergens actief bij betrokken te willen zijn. Vandaar dat de vierde hypothese luidt:

*Hypothese 4: Als mensen met bekenden kunnen samenwerken, dan zullen ze zich actief willen inzetten.*

Als vijfde is er gekozen voor een hypothese die is gebaseerd op de kennis die is opgedaan uit de theorie van Hackman en Oldham. Zij stellen dat mensen onder meer gemotiveerd blijven in het werk dat zij doen als ze een bepaalde mate van zelfverantwoordelijkheid ervaren. Hierbij valt te denken aan dat zij zelf invulling kunnen geven aan hun werk en dat zij ook bekend zijn met de resultaten wat hun werk oplevert. De vijfde hypothese is daarom als volgt:

*Hypothese 5: Als mensen zelfverantwoordelijkheid ervaren, dan zullen ze actief betrokken willen zijn.*

De zesde en zevende hypothese hebben betrekking op de invloed van religiositeit op het verband tussen de wijze van motiveren en het actief betrokken zijn als vrijwilliger. Uit de literatuur wordt duidelijk dat religieuzen vaker vrijwilliger zijn dan niet-religieuzen. Dit heeft onder meer te maken met het gevoel van solidariteit dat zij ontwikkelen binnen hun geloofsgemeenschap. Door middel van onderstaande hypothese wordt getracht te toetsen of het percentage religieuzen dat vrijwilligerswerk doet groter is dan het percentage actief betrokkenen vanuit alle respondenten. Hiermee wordt gezocht naar bevestiging van hetgeen wat op basis van de literatuur geconcludeerd kan worden.

*Hypothese 6: Als mensen religieus zijn, dan zullen ze actief betrokken willen zijn.*

Zoals hierboven al beschreven zullen mensen die op extrinsieke wijze gemotiveerd worden minder snel actief betrokken willen zijn vanuit eigen interesse, maar dat ze door verplichtingen wel actief zullen zijn als vrijwilliger. Op basis van de literatuur kan echter in twijfel worden getrokken of deze mensen ook actief blijven wanneer de externe prikkel wegvalt. Aangezien uit de literatuur ook opgemaakt kan worden dat de wijze waarop religieuzen gemotiveerd worden weinig verschil zal maken, kan door middel van onderstaande hypothese getoetst worden of religieuzen inderdaad ook actief willen zijn als vrijwilliger wanneer zij op extrinsieke wijze gemotiveerd worden.

*Hypothese 7: Als mensen extrinsiek gemotiveerd worden en religieus zijn, dan zullen ze actief betrokken willen zijn.*

De volgende twee hypothesen volgen uit de literatuurstudie naar de relatie tussen de sociaaleconomische positie van een persoon en het verband tussen de wijze van motiveren en de bereidheid tot actief willen inzetten. Op basis van de opgedane kennis werd geconcludeerd dat mensen met een hogere sociaaleconomische positie eerder geneigd zijn om ergens bij actief betrokken te willen zijn. Door middel van onderstaande hypothese zal dit worden getoetst en worden vergeleken met het resultaat wat betreft mensen met een lagere sociaaleconomische positie.

*Hypothese 8: Als mensen een hogere opleiding hebben genoten, dan zijn ze bereid zichzelf actief in te zetten.*

*Hypothese 9: Als mensen een hoger maandelijks besteedbaar inkomen hebben, dan zijn ze bereid zichzelf actief in te zetten.*

Tot slot werd op basis van de literatuur aangenomen dat mogelijk mensen met een lager maandelijks besteedbaar inkomen in tegenstelling tot anderen wel vatbaar zouden zijn voor extrinsieke motivatie. Deze groep mensen heeft namelijk minder financiële ruimte en zal daardoor eerder zichzelf willen inzetten wanneer daar een financiële beloning tegenover staat. Vandaar dat ook onderstaande hypothese getoetst zal worden.

*Hypothese 10: Als mensen een lager maandelijks besteedbaar inkomen hebben, dan zijn ze meer vatbaar voor extrinsieke motivatie.*

Deze tien hypotheses zullen op basis van de resultaten uit de enquête worden getoetst. Maar voordat de analyse van deze enquête besproken kan worden, is het eerst van belang om de onderzoeksopzet te bespreken. In het volgende hoofdstuk zal dan ook de operationalisatie, verantwoording voor de variabelen en de onderzoeksmethodes besproken worden.

### **3. Methodologisch Kader**

In dit hoofdstuk zullen de verschillende keuzes omtrent de uitvoering van dit onderzoek verantwoord worden. Allereerst zal besproken worden welke onderzoeksmethodes er gehanteerd zullen worden. Vervolgens zal duidelijk uiteengezet worden wat er onderzocht zal worden, de operationalisatie.

#### **3.1 Onderzoeksmethodes**

Om een antwoord te vinden op de hoofdvraag zal in deze thesis gebruik worden gemaakt van een *mix-methods* onderzoek, namelijk een kwantitatief en een kwalitatief onderzoek. Het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek zal bestaan uit een enquête. De opgestelde hypotheses zullen worden getoetst op basis van de uitkomsten van de enquête. Tevens zullen de laatste drie deelvragen beantwoord worden aan de hand van deze analyse.

Het kwalitatieve onderzoek wordt vormgegeven door een case study-onderzoek naar het vrijwilligersbeleid van verschillende verenigingen. Deze case study zal bijdragen aan het vergroten van de kennis aangaande het bestaande vrijwilligersbeleid van verenigingen en het beantwoorden van de vierde deelvraag. In deze case study zal allereerst een onderscheid gemaakt worden tussen verenigingen die gelegen zijn in gemeenschappen met verschillende omgevingsfactoren. Met omgevingsfactoren wordt bedoeld op de meegenomen factoren religiositeit en de sociaaleconomische positie van mensen. Er zal in eerste instantie gekeken worden naar de manier(en) waarop de verschillende verenigingen hun leden motiveren om actief te zijn als vrijwilliger en wat vanuit verenigingen wordt aangeboden om deze vrijwilligers te behouden. Vervolgens zal gekeken worden of

er verschil zit in deze benaderingen tussen de verenigingen die te maken hebben met verschillende omgevingsfactoren.

Deze verkregen kennis moet uiteindelijk helpen bij het beantwoorden van de hoofdvraag en het opstellen van adviezen voor sportverenigingen om hun vrijwilligerstekorten te verhelpen.

In het vervolg van dit subhoofdstuk zal worden ingegaan op de doelgroep van dit onderzoek, de wijze van dataverzameling en de analyse hiervan.

### **3.1.1 Enquête**

Om de opgestelde hypotheses uit vorig hoofdstuk te kunnen toetsen zullen er enquêtes worden afgenomen onder jongeren tussen de vijftien en vijfentwintig jaar. Om ervoor te zorgen dat er betrouwbare resultaten verkregen worden, moet de steekproef groot genoeg zijn. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de verschillende groepen waarover uitspraken gedaan dienen te worden, vandaar dat er deels sprake zal zijn van een gestratificeerde steekproef. Zo moeten er voldoende respondenten zijn, minimaal dertig die religieus zijn, en ook minimaal dertig mensen met hogere en lagere sociaaleconomische posities. Om hiervoor te zorgen zal de enquête op verschillende locaties uitgezet worden. Voor de interne validiteit is het van belang dat de vragen enkel meten wat ze moeten meten om de vragen te beantwoorden en de hypotheses te toetsen. Vragen zullen daarom gebaseerd zijn op de in het theoretisch kader behandelde theorieën. Om de resultaten op correcte wijze te kunnen verwerken zal er zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van gesloten vragen en stellingen. Deze vragen en stellingen zijn zo neutraal mogelijk opgesteld, zodat enige subjectieve interpretatie door de onderzoeker wordt voorkomen. Voor het beantwoorden van de stellingen zal gebruikt worden gemaakt van een 3-puntsschaal, namelijk ‘eens’, ‘neutraal’ en ‘oneens’ of een soortgelijke variant daarvan. De vragenlijst zal worden toegevoegd in de bijlagen.

### **3.1.2 Case study onderzoek**

Waar het kwantitatieve onderzoek moet bijdragen aan het toetsen van de hypotheses, zal het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek meer focussen op hoe verschillende sportverenigingen hun vrijwilligersbeleid hebben opgezet. Getracht zal worden om minimaal vier verenigingen mee te nemen in het onderzoek, waarbij rekening zal worden gehouden met de sociaaleconomische positie van inwoners van de gemeente waarbinnen de sportvereniging gelegen is, als ook met het al dan niet religieuze karakter van de club. Aan de hand van dit onderzoek moet duidelijk worden welke verschillende vormen van beleid aangaande dit onderwerp wel en niet werken. Dit onderzoek zal zich toespitsen op de wijze waarop verenigingen hun vrijwilligers werven en behouden. Door middel van (beleids)documenten en informatie op websites van verenigingen moet in kaart worden gebracht hoe de benadering van nieuwe vrijwilligers geschiedt. Daarnaast zal gekeken worden op welke manier deze verenigingen hun vrijwilligers trachten te behouden voor de vereniging. Vervolgens zal deze



informatie van de verschillende verenigingen worden vergeleken met elkaar en zal worden geconcludeerd of verenigingen uit gemeenschappen met verschillende omgevingsfactoren hun leden om verschillende manieren moeten benaderen om actief te worden als vrijwilliger. Op basis van deze informatie kan aan het eind van dit onderzoek enkele adviezen worden opgesteld hoe sportverenigingen hun vrijwilligersbeleid kunnen inrichten om het succesvol te laten zijn. Daarnaast helpt deze studie bij het beantwoorden van de hoofdvraag, namelijk of de wijze van motiveren bepalend is of mensen actief zijn als vrijwilliger of dat omgevingsfactoren hierin een belangrijke rol spelen.

### **3.1.3 Doelgroep enquête**

Hoewel een sportvereniging niet enkel hoeft te bestaan uit jonge of oudere vrijwilligers, spitst dit onderzoek zich vooral toe hoe jongeren actief betrokken kunnen worden bij een sportvereniging. Uit de aangehaalde cijfers in de inleiding blijkt dat voornamelijk jongeren tussen de 15 en 25 jaar stoppen bij hun sportvereniging en dat deze groep mensen ook steeds minder vrijwilligerswerk gaat doen. Wanneer mensen op jonge leeftijd zich verbonden voelen met een vereniging is de kans ook groter dat zij zich gedurende hun leven langer blijven inzetten voor hun sportclub. Bovendien blijkt uit bovengenoemde cijfers dat sportverenigingen het meest moeite hebben om jongeren uit deze leeftijdsgroep aan zich te binden of te behouden.

Wel dient er rekening mee te worden gehouden dat de persoonlijke situatie van jongeren tussen de 15 en 18 jaar anders kan zijn dan die van de jongeren tussen de 19 en 25 jaar. Deze laatste groep kan immers al werkende zijn of naar een andere stad zijn verhuisd om te gaan studeren, terwijl de 15-18-jarigen nog veelal op de middelbare school zitten. Toch zal de gehele leeftijdsgroep onderdeel zijn van het onderzoek omdat juist de afname tussen de 15 en 25 jaar interessant is en kan leiden tot diverse aanbevelingen waarmee sportverenigingen uit de voeten kunnen.

Daarnaast zal er getoetst worden op de modererende variabelen als religiositeit en de sociaaleconomische positie van iemand. De wijze waarop dit wordt gemeten, zal later in dit hoofdstuk worden besproken.

### **3.1.4 Dataverzameling enquête**

Zoals in twee hiervoor besproken paragrafen zal het kwantitatieve onderzoek zich focussen op jongeren tussen de 15 en 25 jaar. Om deze jongeren te bereiken zullen de enquêtes afgenomen worden via social media en zullen de enquêtes verspreid worden onder sportverenigingen. Hiermee worden ook jongeren geïnterviewd die geen lid zijn van een sportvereniging en dat zorgt voor een bredere afspiegeling van de doelgroep dan wanneer de enquêtes alleen binnen sportverenigingen worden afgenomen. Wellicht dat jongeren die binnen andere sectoren actief zijn op andere manieren worden gemotiveerd om zich actief in te zetten en waar sportverenigingen nog iets van kunnen opsteken. De

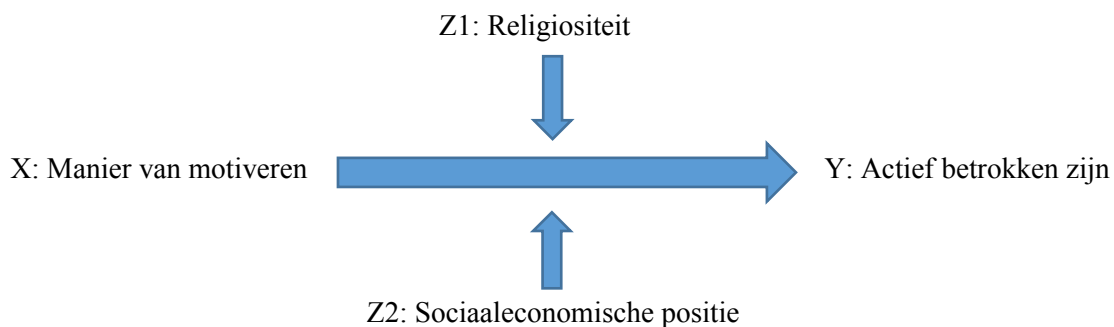
belangrijkste begrippen en conclusies zullen worden getoetst in de twee onderzoeksvormen. De kennis over de religiositeit en de sociaaleconomische positie heeft invloed op de wijze hoe het onderzoek uitgevoerd zal worden. Dit kan de aselectiviteit van de steekproef aantasten, maar is gezien de hypothesen en onderzoeksvragen van essentieel belang voor deze thesis.

### 3.2 Operationalisatie

Zoals uit de inleiding en het theoretisch kader duidelijk is geworden wordt het verband tussen verschillende manieren van motiveren en het actief betrokken zijn onderzocht.

X: Manier van motiveren  Y: Actief betrokken zijn

Verder zal worden gekeken naar de invloed van twee variabelen op bovenstaand verband. Deze zogenoemde modererende variabelen zijn religiositeit en de sociaaleconomische positie van een persoon. Een modererende variabele heeft invloed op het verband tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabele. Er ontstaat dan onderstaand schema:



In het theoretisch kader is verantwoord waarom dit de relevante variabelen zijn voor dit onderzoek. Hieronder zal worden ingegaan op hoe deze variabelen meetbaar zijn gemaakt en wat onder deze term wordt verstaan gedurende dit onderzoek.

#### 3.2.1 Manieren van motiveren

Op basis van de aangehaalde literatuur in het theoretisch kader zijn verschillende hypothesen opgesteld die moeten worden getoetst om te kunnen concluderen welke manieren van motiveren leiden tot actieve betrokkenheid. Om dit meetbaar te maken zal gekeken worden naar de volgende aspecten:

- De mate van motivatie: intrinsieke/extrinsieke motivatie
- Ontwikkelingsmogelijkheden van een persoon

- Mogelijkheden tot samenwerking
- Mate van zelfverantwoordelijkheid

Door bovenstaande aspecten in verschillende vragen en stellingen voor te leggen aan respondenten moet duidelijk worden welke manier(en) van motiveren leidt tot actieve betrokkenheid van mensen.

### **3.2.2 Religiositeit**

Deze modererende variabele is eenvoudig meetbaar. Er is hier namelijk sprake van een zogenoemde dichotome variabele, een variabele waarbij het antwoord ja of nee is. Iemand bestempelt zichzelf immers als wel of niet gelovig. Wel zal gevraagd worden welke religie mensen aanhangen, mogelijk dat op basis van deze antwoorden nog conclusies getrokken kunnen worden.

### **3.2.3 Sociaaleconomische positie**

De derde variabele in dit onderzoek bestaat in feite uit twee verschillende variabelen, namelijk hoogte van inkomen en niveau van opleiding. Daarom zal eerst uiteen worden gezet hoe deze twee variabelen afzonderlijk van elkaar meetbaar worden gemaakt.

Om het opleidingsniveau van ondervraagden te meten zal worden gevraagd naar de hoogst voltooide opleiding dan wel het niveau van de opleiding die nu gevolgd wordt. Onder een hoger opleidingsniveau zal worden verstaan HBO, WO bachelor, WO master en doctoraal. Andere onderwijsniveaus als basis-, middelbaar onderwijs en alle niveaus van MBO vallen onder een lager opleidingsniveau. Deze keuze is gebaseerd op het onderscheid dat het CBS (2018) maakt in haar eigen onderzoeken.

Voor wat betreft het meetbaar maken van het inkomen is gekeken naar de uitkomst van een onderzoek van het Nibud (2017) over de financiële situatie van jongeren. In dit onderzoek ligt de nadruk op jongeren tussen de 15 en 25 jaar en volgens het Nibud is het gemiddeld besteedbaar maandinkomen van een jongere 919 euro (p.10). Dit besteedbaar maandinkomen betreft alle inkomsten die een jongere krijgt. Om het besteedbaar inkomen van jongeren te kunnen opdelen in vier kwartielen en daarmee makkelijker meetbaar te maken, zal er gekozen worden voor een gemiddelde van 920 euro. Dit leidt tot de verdeling van de volgende kwartielen:

- 1° (laagste) kwartiel: 0 t/m 460 euro
- 2° kwartiel: 461 t/m 920 euro
- 3e kwartiel: 921 t/m 1380 euro
- 4e (hoogste) kwartiel 1381 euro en meer

Men zit in een lagere inkomenspositie wanneer men zich terugvindt in de eerste twee kwartielen en in een hogere positie wanneer iemand behoort tot kwartiel drie of vier.

Op basis van de uitkomsten van deze twee variabelen zal de modererende variabele, sociaaleconomische positie, worden vastgesteld. Hoewel er twee verschillende hypothesen getoetst worden aangaande de sociaaleconomische positie, zal wel op basis van de uitkomsten van die twee hypothesen een conclusie worden getrokken over de invloed van de sociaaleconomische positie van mensen op de kans dat men actief is als vrijwilliger.

### **3.3 Analyse- en verwerkingsmethoden**

Zoals hierboven beschreven zal in deze scriptie gebruik worden gemaakt van twee typen onderzoek. Het kwantitatieve onderzoek, de enquêtes, zullen worden geanalyseerd door middel van het statistiekprogramma SPSS. De analyse van het kwalitatieve gedeelte van dit onderzoek zal worden gedaan op basis van het vrijwilligersbeleid van verschillende verenigingen. Hierbij zal worden gekeken naar de mogelijke problemen die verenigingen hebben bij het verkrijgen van vrijwilligers en naar de manier waarop verenigingen hun vrijwilligers werven en trachten te behouden.

In dit subhoofdstuk zal een verantwoording worden gegeven voor de gekozen analysetechnieken.

#### **3.3.1 Analyse enquête**

Voor wat betreft de verwerking van de enquêteresultaten en het toetsen van de hypothesen zal gebruik worden gemaakt van SPSS. Voor het toetsen van de hypothesen zal gebruik worden gemaakt van verschillende vormen van regressie-analyse. De meeste hypothesen zullen worden getoetst door middel van een logistische regressie, maar voor het toetsen van de tiende hypothese zal er gewerkt worden met een lineaire regressie.

Dat de meeste hypothesen getoetst zullen worden door middel van een logistische regressie komt omdat er sprake is van een dichotome afhankelijke variabele, een variabele die maar twee uitkomsten kent (Field, 2005, p. 218). De afhankelijke variabele in dit onderzoek is namelijk het wel óf niet zijn van vrijwilliger. Dat betekent dat een lineaire regressie uitvoeren onmogelijk is, aangezien deze scores berekent die onder 0 en boven 1 uitkomen, terwijl de dichotome variabele maximaal een 1 is en minimaal een 0 (ibid., p. 221). Hierdoor zal in dit onderzoek gebruik gemaakt worden van een logistische regressie.

Bij een logistische regressie worden uitkomsten uitgedrukt in kansverhoudingen, *odds* (Field, 2005, p. 219-220). Voor dit onderzoek geldt dat de kans ( $p$ ) dat iemand wel actief is als vrijwilliger wordt gedeeld door de kans dat iemand niet actief zal zijn. Hierdoor zal de uitkomst altijd tussen de 0 en 1 liggen. Wat betekent dat hoe dichter de *odds* bij 0 liggen, des te groter de kans is dat iemand niet actief is als vrijwilliger en wanneer de *odds* dicht bij 1 liggen de kans dat iemand wel actief is groot is.

Onderstaande formule hoort bij de logistische regressie:

$$\ln \frac{P_{\text{wel}}}{P_{\text{niet}}} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots$$

Deze formule wordt vaak opgesplitst in  $p_{\text{wel}}$  en  $p_{\text{niet}}$ :

$$P_{\text{wel}} = \frac{e^{(a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots)}}{e^{(a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots)} + 1}$$

$$P_{\text{niet}} = \frac{1}{e^{(a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots)} + 1}$$

De uitkomst van de bovenstaande twee formules is altijd 1. Dit is logisch te verklaren aangezien iets wel (1) of niet (0) kan gebeuren en de kans dat iets wel of niet gebeurt samen 1 is.

De andere variabelen in dit onderzoek zijn de wijze van motiveren, de sociaaleconomische positie van respondenten en het wel of niet religieus zijn. Hun meetniveau doet er niet toe voor de keuze van welke vorm van regressieanalyse wordt gebruikt. Enkel de afhankelijke variabele is hierin bepalend.

Hoewel enkel de wijze van motiveren eerder in dit onderzoek als onafhankelijke variabele is geposteed, zullen ook de twee andere variabelen bij het toetsen van de hypothesen worden meegenomen als onafhankelijke variabele. De hypothesen zijn namelijk zo opgesteld dat de invloed van zowel de onafhankelijke als de interveniërende variabelen op de afhankelijke variabele getoetst worden. Later zal op basis van de uitkomsten van deze toetsen geconcludeerd worden wat de invloed van religiositeit en de sociaaleconomische positie van respondenten is op de relatie tussen de wijze van motiveren en het wel of niet actief zijn als vrijwilliger.

### 3.3.2 Analyse vrijwilligersbeleid verenigingen

Naast de analyse van de enquête, zal ook het vrijwilligersbeleid van verschillende verenigingen worden geanalyseerd. Hierbij zal worden gekeken naar de manier waarop verenigingen hun vrijwilligers werven en hoe ze trachten die vrijwilligers te behouden. In deze paragraaf zal een verantwoording volgen voor de manier waarop de verenigingen, cases, zijn geselecteerd en de manier waarop de analyse plaatsvindt.

Zoals eerder besproken richt dit onderzoek zich naast de verschillende motivatietechnieken ook op de invloed van religiositeit en de sociaaleconomische positie van mensen. Voor de selectie van cases zal ook naar deze twee laatste variabelen worden gekeken. Hieruit volgen vier categorieën cases waarvan minimaal een vereniging haar vrijwilligersbeleid geanalyseerd zal worden.

De vier categorieën cases zijn:

- Vereniging uit religieuze gemeente met een hoog gemiddeld vermogen per huishouden

- Vereniging uit religieuze gemeente met een laag gemiddeld vermogen per huishouden
- Vereniging uit niet-religieuze gemeente met een hoog gemiddeld vermogen per huishouden
- Vereniging uit niet-religieuze gemeente met een laag gemiddeld vermogen per huishouden

Om te bepalen of een gemeente een religieus karakter heeft zal worden gekeken naar cijfers van het CBS. Want hoewel de religieuze betrokkenheid van Nederlanders de laatste jaren is afgenomen (Schmeets, 2018), zijn er nog steeds voldoende gemeentes in Nederland die een grote religieuze gemeenschap kennen. Uit onderzoek van het CBS (ibid.) blijkt dat het katholicisme de grootste aangehangen religie in Nederland is. Maar ook de verschillende stromingen van het protestantisme worden wijdverspreid over Nederland aangehangen. Denk hierbij aan de *biblebelt* die van zuidwest naar noordoost Nederland loopt. In een eerder onderzoek van het CBS wordt een kaart gepresenteerd waarop het aantal onkerkelijken per gemeente wordt weergegeven (Schmeets, 2016, p. 9). Wanneer er sprake is van < 30% onkerkelijken in een gemeente kan er gesproken worden van een religieuze gemeente en wanneer dit percentage zestig of hoger is, kan een gemeente worden bestempeld als niet religieus.

De tweede variabele die in dit onderzoek een rol speelt is de sociaaleconomische positie van mensen. Hiervoor zal enkel gekeken worden naar het gemiddelde vermogen van huishoudens in gemeentes. Dit wordt eens in de zoveel tijd vastgesteld door het CBS. In overeenstemming met het onderzoek van het CBS (2018) zal een laag gemiddeld vermogen per huishouden 40.000 euro of minder zijn. Een hoog gemiddeld vermogen per huishouden is 150.000 euro of meer. Belangrijke opmerking hierbij is dat bij het vermogen ook het bezit van een huis is meegenomen. Er wordt enkel gekeken naar dit gemiddelde vermogen van een gemeente omdat een volledige dataset over het opleidingsniveau van inwoners per gemeente niet beschikbaar is.

Voor de analyse van het vrijwilligersbeleid van deze verschillende verenigingen zullen (beleids)documenten worden geanalyseerd. In deze analyse zal allereerst worden vastgesteld op welke wijze verenigingen hun leden benaderen om actief te worden als vrijwilliger. Hierbij zal ook bekeken worden of en van welke motivatietechnieken een vereniging gebruik maakt. Daarnaast zal gekeken worden of verenigingen vrijwilligers manieren hebben om hun vrijwilligers te behouden. Dit zal ook worden getoetst aan de hand van de verschillende theorieën die zijn besproken in hoofdstuk twee. Op deze manier kan inzichtelijk worden gemaakt op welke manier verenigingen hun vrijwilligers werven en trachten te behouden. Aangezien de werkwijzen van de verenigingen worden getoetst aan de eerder besproken motivatietechnieken kan inzichtelijk worden gemaakt of deze manier van motiveren overeenkomt met de wensen van jongeren op basis van de resultaten van de enquête.

In het volgende hoofdstuk zal de analyse van beide onderzoeken besproken worden. Voor wat betreft de selectie van verenigingen voor de case study zal een korte verantwoording worden gegeven in het analysehoofdstuk. De analyse van het kwantitatieve onderzoek zal worden voorafgegaan door een overzicht van wie de respondenten waren.

## 4. Analyse

Zoals in het vorige hoofdstuk is besproken, zal dit hoofdstuk bestaan uit twee onderdelen, een kwantitatief en een kwalitatief onderdeel, te weten de analyse van het vrijwilligersbeleid van verschillende verenigingen en de analyse van de onder jongeren verspreide vragenlijst. De enquête die aan alle respondenten is verspreid is te vinden in bijlage 1. In dit hoofdstuk zullen deze antwoorden worden geanalyseerd en de zullen de hypotheses worden getoetst. De kwantitatieve analyse gebeurt met behulp van SPSS.

### 4.1 Analyse van Enquête

In dit subhoofdstuk zal de analyse van het kwantitatieve gedeelte van dit onderzoek besproken worden. De enquête is voornamelijk onder jongeren verspreid en op basis van de resultaten zullen de tien vooraf opgestelde hypotheses getoetst worden.

#### 4.1.1 Beschrijvende statistiek

Voordat de resultaten besproken zullen worden, is het eerst van belang inzichtelijk te maken wie de respondenten waren. In totaal hebben 144 mensen de enquête ingevuld waarvan 122 volledig, zie tabel 1. Enkel de volledig ingevulde vragenlijsten zullen worden meegenomen in de analyse. Reden hiervoor is dat in dit onderzoek naast het vaststellen van welke motivatietechnieken het best voor mensen werken, ook onderzocht wordt wat de relatie is tussen religie en de sociaaleconomische positie van een persoon en de wijze waarop mensen gemotiveerd worden om vrijwilligerswerk te doen. Hiervoor is het noodzakelijk dat mensen de enquête volledig hebben ingevuld.

Voltooide Enquêtes		Frequency	Percent
Valid	Niet	22	15,3
	Wel	122	84,7
	Totaal	144	100,0

**Tabel 1:** Aantal volledig ingevulde enquêtes (N=144).

#### 4.1.1.1 Leden / Niet-Leden

Van de respondenten die de enquête volledig ingevuld hebben, geven 93 mensen aan lid te zijn van een vereniging, zie tabel 2. Dat de overige 29 respondenten geen lid van een vereniging zijn, is geen probleem voor het vervolg van het onderzoek. Immers de stellingen aangaande de verschillende motivatietechnieken kunnen ook gemaakt worden met de veronderstelling dat mensen voor zichzelf kunnen bedenken wat hen wel of niet motiveert.

Lid van Vereniging		Frequency	Percent
Valid	Niet	29	23,8
	Wel	93	76,2
	Totaal	122	100,0

**Tabel 2:** Aantal respondenten wat aangeeft lid te zijn van een vereniging (N=122).

#### 4.1.1.2 Vrijwilliger / Geen Vrijwilliger

Daarnaast is mensen gevraagd of zij actief zijn als vrijwilliger. Om actief te zijn als vrijwilliger is het geen vereiste om lid te zijn van een vereniging. Iemand kan zich immers ook ergens vrijwillig voor inzetten zonder lid te zijn van één of andere club. Van de 96 mensen die deze vraag beantwoord hebben, geven 74 respondenten aan zich actief in te zetten als vrijwilliger.

Actief als Vrijwilliger		Frequency	Percent
Valid	Niet	22	22,9
	Wel	74	77,1
	Totaal	96	100,0

**Tabel 3:** Aantal respondenten wat aangeeft actief te zijn als vrijwilliger (N=96).

#### 4.1.1.3 Religiositeit

Zoals in de vorige hoofdstukken duidelijk is geworden, zal ook de relatie tussen religiositeit van mensen en de invloed van motivatietechnieken op het wel of niet zijn van vrijwilliger worden onderzocht. Uit tabel 4 komt naar voren dat 36 respondenten hebben aangegeven religieus te zijn. Het merendeel van deze mensen identificeert zichzelf als protestant of een stroming daarvan. Verder zijn er nog vijf katholieken en twee moslims.

Religiositeit		Frequency	Percent
Valid	Niet	86	70,5
	Wel	36	29,5
	Totaal	122	100,0

**Tabel 4:** Aantal respondenten dat zichzelf als religieus bestempeld (N = 122).



#### 4.1.1.4 Sociaaleconomische positie

Eerder in dit onderzoek is beschreven hoe de sociaaleconomische positie van een persoon gemeten zal worden, namelijk aan de hand van opleidingsniveau en het maandelijks besteedbaar inkomen. Uit de onderstaande tabellen komt naar voren dat de respondenten gemiddeld gezien hoogopgeleid zijn.

Namelijk 98 respondenten hebben aangegeven een HBO dan wel WO te hebben afgerond of daarmee bezig te zijn. Dit betekent automatisch dat lager opgeleiden minder vertegenwoordigd zijn in de groep respondenten.

Opleidingsniveau	Valid N	Frequency	Percent	Mean
Valid	WO Master	45	36,9	
	WO Bachelor	19	15,6	
	HBO	34	27,9	
	MBO	14	11,5	
	Middelbaar onderwijs	9	7,4	
	Basisonderwijs	1	0,8	
	Totaal	122	100,0	2,39

**Tabel 5:** Het opleidingsniveau van de respondenten (N=122).

In tabel 6 is te zien dat zestig respondenten aangeeft meer als 1380 euro maandelijks te kunnen besteden. Dit is ongeveer de helft van het aantal respondenten. Mensen met een lager besteedbaar inkomen, namelijk tussen de 0 en 460 euro per maand en 461 en 920 euro, vertegenwoordigen ongeveer 37% van de respondenten.

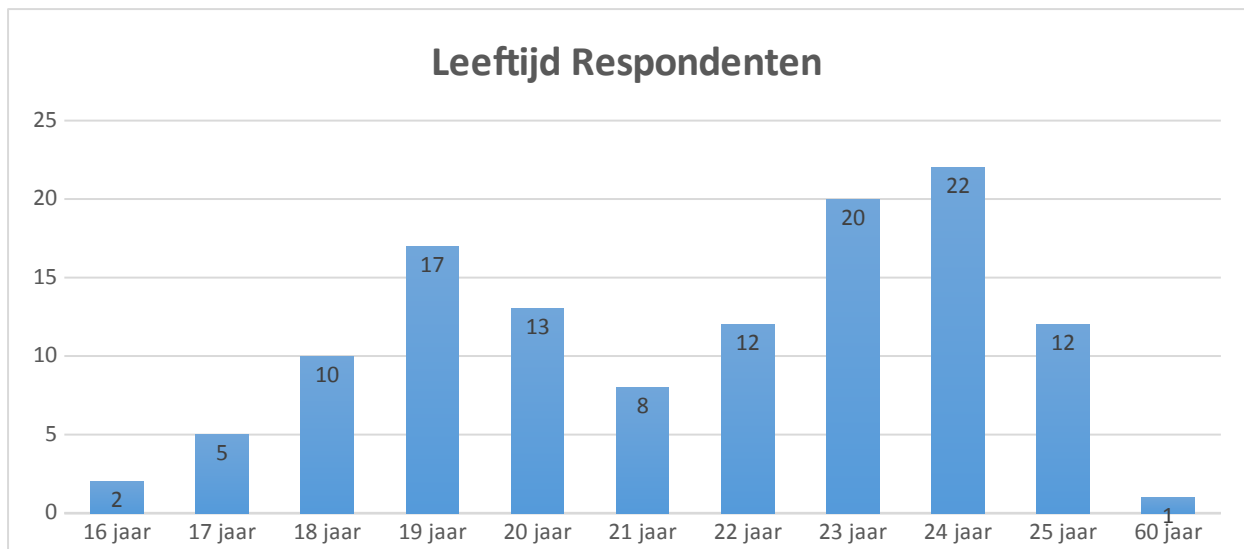
Maandelijks	Besteedbaar	Valid N	Frequency	Percent	Mean
Inkomen	Valid	€0 - €460	14	11,5	
		€461 - €920	31	25,4	
		€921 - €1380	17	13,9	
		€1381 en meer	60	49,2	
		Totaal	122	100,0	3,01

**Tabel 6:** Het maandelijks besteedbaar inkomen van de respondenten (N=122).

#### 4.1.1.5 Leeftijd

De focus in dit onderzoek ligt op jongeren tussen de 15 en 25 jaar. Getracht is om enkel mensen die binnen deze leeftijdsklasse vallen de enquête te laten invullen. In tabel 7 is te zien dat dit gelukt is.

Slechts één persoon is boven de 25 jaar. Wat verder opvalt is dat meer dan de helft van de respondenten boven de twintig jaar is. Dit hoeft echter geen bezwaar te zijn aangezien het onderzoek zich toespitst op jongeren tussen de 15 en 25 jaar.



**Tabel 7:** Frequentietabel van leeftijden respondenten. (N = 122).

Door middel van de in deze paragraaf getoonde statistieken is inzichtelijk gemaakt wie de respondenten van de enquête waren. In het vervolg van dit hoofdstuk zullen hun antwoorden worden geanalyseerd met behulp van het statistiekprogramma SPSS. Op basis van deze analyse zullen de hypothesen worden getoetst.

#### 4.1.2 Logistische regressie

Nu we weten wie de respondenten zijn in dit onderzoek kunnen we de vooraf opgestelde hypothesen toetsen. De meeste hypothesen moeten getoetst worden op basis van een logistische regressie, aangezien we te maken hebben met een afhankelijke variabele die uit twee antwoordmogelijkheden bestaat, namelijk wel of niet vrijwilliger zijn.

De eerste vijf hypothesen hebben betrekking op de wijze waarop mensen gemotiveerd kunnen worden, zoals intrinsiek en extrinsiek. Het effect van deze verschillende manieren van motiveren is getoetst door middel van 25 stellingen. In bijlage 2 is terug te vinden welke stelling tot welke categorie behoort.

De eerste hypothese (H1) stelt dat wanneer mensen intrinsiek gemotiveerd worden, zij actief als vrijwilliger willen zijn. Uit de analyse van de enquêteresultaten, zie tabel 8, wordt duidelijk dat er een negatief verband bestaat tussen het op intrinsieke wijze gemotiveerd raken en het actief zijn als vrijwilliger. Het getal 0,853 geeft namelijk aan dat wanneer mensen één punt hoger scoren op intrinsieke motivatie, de kans dat iemand als vrijwilliger actief is afneemt met 14,7%. Dit significante is dus negatief. Daarmee moet H1 worden verworpen en zal de alternatieve hypothese worden

geaccepteerd. Deze alternatieve hypothese stelt dat wanneer men intrinsiek gemotiveerd wordt, de kans op het vrijwillig actief zijn afneemt.

Logistische regressie		B	Exp(B)/OR
Enkelvoudig	Wel/Niet Vrijwilliger	Referentie	Referentie
	Intrinsieke Motivatie	- 0,159*	0,853
	Extrinsieke Motivatie	0,270**	1,310
	Zelfontwikkeling	0,007	1,008
	Samenwerken Bekenden	0,022	1,023
	Zelfverantwoordelijkheid	- 0,265	0,767
	Religiositeit	- 1,081*	0,339
	Opleidingsniveau	0,430*	1,537
	Hoogte Inkomen	0,697	2,008
Meervoudig	Wel/Niet Vrijwilliger	Referentie	Referentie
	Extrinsieke Motivatie	0,254*	1,289
	Religiositeit	- 0,961	0,383

\* =  $p < 0,05$   
 \*\* =  $p < 0,01$   
 OR = Odds Ratio

**Tabel 8:** Overzicht uitkomsten logistische regressie

Het effect bij van extrinsieke motivatie voor het actief zijn als vrijwilliger is wel positief. Dit komt overeen met de verwachting en de tweede hypothese. Hoe meer mensen op extrinsieke wijze gestimuleerd worden, hoe groter de kans wordt dat mensen zich actief inzetten als vrijwilliger. Dit is te zien aan het getal 1,310. Aangezien er sprake is van een significant effect kan H2 worden geaccepteerd.

De derde en vierde hypothese hebben betrekking op de invloed dat respectievelijk de mogelijkheid tot zelfontwikkeling als de mogelijkheid tot samenwerken met bekenden heeft op het actief zijn als vrijwilliger. Uit tabel 8 komt naar voren dat dit effect voor de mogelijkheid tot zelfontwikkeling nauwelijks positief te noemen is, namelijk 0,8%. Ook het effect voor de mogelijkheid tot samenwerken met bekenden is licht positief te noemen, 2,3%. Deze percentages zijn der mate laag dat op basis daarvan geen conclusies getrokken kunnen worden. Bovendien zijn beide effecten niet significant en daarmee worden H3 en H4 verworpen.

Ook de vijfde hypothese, aangaande zelfverantwoordelijkheid, zal moeten worden verworpen. Er is immers sprake van geen significant effect. Daarnaast is er sprake van een negatief effect in tegenstelling tot wat verwacht werd. Er werd immers verwacht dat wanneer mensen meer zelfverantwoordelijkheid krijgen ze eerder actief zullen zijn als vrijwilliger. Maar zoals aangegeven is deze uitkomst methodologisch niet houdbaar en daarom wordt H5 verworpen.

Naast het onderzoek naar het effect van verschillende manieren van motiveren op het actief zijn als vrijwilliger, is ook gekeken naar de invloed van andere factoren zoals religiositeit. Volgens de zesde

hypothese mag er een positief effect verwacht worden tussen het aanhangen van een religie en het actief zijn als vrijwilliger. Dit onderzoek kan deze verwachting bevestigen. Hoewel de odds ratio 0,339 is, is er toch sprake van een positief effect. Dit komt vanwege het feit dat niet-religieus zijn een hogere waarde heeft dan wel religieus zijn in de dataset. Wat betekent dat wanneer men niet religieus is de kans dat iemand actief is als vrijwilliger afneemt met 66,1%. Dit positieve effect tussen het aanhangen van een religie en het actief zijn als vrijwilliger is significant. Daarmee kan H6 worden aangenomen.

De toetsing van de zevende hypothese wijkt af van de anderen. Hoewel er nog steeds sprake is van een logistische regressie is er hier sprake van een meervoudige logistische regressie, terwijl deze bij de andere hypothesen enkelvoudig is. Dit komt vanwege het gegeven dat er op basis van deze hypothese verwacht wordt dat wanneer religieuzen extrinsiek gemotiveerd worden er nog steeds een positief effect is aangaande de kans dat deze mensen zich actief als vrijwilliger inzetten.

Wanneer de variabele extrinsieke motivatie in overeenstemming wordt gebracht met de variabele religiositeit, dan kan worden gesteld dat de kans dat een religieus iemand vrijwilliger is toeneemt wanneer de score op extrinsieke motivatie toeneemt per punt met 1,289. Dit positieve effect is significant en daarom wordt H7 aangenomen.

De invloed van de sociaaleconomische positie van mensen op het actief zijn als vrijwilliger is opgesplitst in twee hypothesen. Enerzijds is gekeken naar het effect van het opleidingsniveau van respondenten en anderzijds naar het besteedbaar inkomen. Volgens beide hypothesen wordt er een positief effect verwacht. Wanneer wordt gekeken naar het opleidingsniveau kan worden geconcludeerd dat er inderdaad sprake is van een positief effect, namelijk 1,537. Hoe hoger opleidingsniveau iemand heeft genoten of nog steeds doet, des te groter de kans dat iemand actief is als vrijwilliger. Dit effect is significant en daarmee kan H8 worden aangenomen.

De resultaten aangaande het besteedbaar maandelijks inkomen van respondenten zijn niet significant. Dat betekent dat H9 verworpen moeten worden. Daarnaast blijkt ook dat naar mate het inkomensniveau lager wordt, men juist meer bereid is actief te zijn als vrijwilliger. Dit is ook tegenstrijdig met de gestelde hypothese, maar aangezien de uitkomst niet significant is, kan er wetenschappelijk gezien geen conclusie aan worden verbonden.

#### **4.1.3 Lineaire Regressie**

Dan is er ook nog een laatste hypothese die aan de hand van een lineaire regressie getoetst moet worden. Dit vanwege het feit dat zowel de onafhankelijke, maar vooral de afhankelijke variabele meer dan twee categorieën hebben. Volgens de hypothese wordt verwacht dat mensen met een lager inkomen eerder vatbaar zijn voor extrinsieke motivatie. Wanneer de resultaten worden geanalyseerd

kan dit effect bevestigd worden, zie ook tabel 9. Hoe lager het inkomen des te vatbaarder men is voor extrinsieke motivatie. Wellicht wat verwarrend maar de schaal van inkomen loopt van hoog naar laag en daarom kan worden gesteld dat als het inkomensniveau van een persoon één niveau zakt dan zal men 1,422 keer meer vatbaar zijn voor een extrinsieke wijze van motiveren. Dit effect is significant en daarmee kan H10 worden aangenomen.

Lineaire regressie	B	Std. Error
Extrinsieke Motivatie	9,000 (referentie)	0,766
Hoogte Inkomen	1,422*	0,450

\* =  $p < 0,05$

**Tabel 9: Overzicht uitkomst lineaire regressie**

#### 4.1.4 Samenvattend

Op basis van de analyse van het respondentenonderzoek kunnen de laatste drie deelvragen beantwoord worden. In feite zijn de antwoorden op deze deelvragen in de voorgaande paragrafen terug te vinden, maar voor de overzichtelijkheid zal hier een korte samenvatting volgen. Tevens is voor de overzichtelijkheid in tabel 10 terug te lezen welke hypothesen zijn aangenomen en verworpen.

De laatste drie deelvragen, opgesteld in het eerste hoofdstuk, luiden als volgt:

- *Zijn jongeren met een religieuze achtergrond meer betrokken als vrijwilliger bij sportverenigingen?*
- *Zijn jongeren vanuit een hogere sociaaleconomische positie daadwerkelijk meer actief betrokken bij hun sportvereniging?*
- *In hoeverre zijn jongeren nu actief betrokken bij een sportvereniging?*

Uit de analyse van de enquête is naar voren gekomen dat jongeren die religieus zijn meer actief zijn als vrijwilliger dan jongeren die zichzelf als niet-religieus bestempelen. Voor wat betreft de invloed de sociaaleconomische positie van jongeren is het effect tweeledig. Zo valt op dat jongeren met een hoger opleidingsniveau meer actief zijn als vrijwilliger dan jongeren, terwijl op basis van het effect van het maandelijks besteedbaar inkomen geen conclusies getrokken konden worden. Er kon wel vastgesteld worden dat mensen met een lager inkomen meer vatbaar zijn voor vormen van extrinsieke motivatie, maar niet dat mensen met een hoger inkomen meer actief zijn als vrijwilliger. Verder bleek dat uit het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek dat 74 jongeren actief zijn als vrijwilliger van de 122 respondenten. Ongeveer 60% van de jongeren is dus vrijwilliger.

Daarnaast zijn er ook enkele conclusies te trekken die tegenstrijdig zijn met de besproken literatuur. Zo valt het op dat intrinsieke motivatie er niet toe leidt dat de kans dat mensen actief zullen zijn als vrijwilliger toeneemt. Verder is ook op te merken dat de mogelijkheid tot samenwerken met bekenden

en de mogelijkheid tot zelfontwikkeling geen invloed lijkt te hebben op de bereidheid tot vrijwilliger zijn.

Toetsing Hypotheses	Aangenomen	Verworpen
H1: Intrinsiek gemotiveerd, dan eerder actief als vrijwilliger		X
H1a: Intrinsiek gemotiveerd, dan minder snel actief als vrijwilliger *	✓	
H2: Extrinsiek gemotiveerd, dan eerder actief als vrijwilliger	✓	
H3: Aanwezigheid tot zelfontwikkeling, dan eerder actief als vrijwilliger		X
H4: Kunnen samenwerken met bekenden, dan eerder actief als vrijwilliger		X
H5: Hoe meer zelfverantwoordelijkheid, hoe eerder mensen actief zijn als vrijwilliger		X
H6: Als men religieus is, dan eerder actief als vrijwilliger	✓	
H7: Als religieuzen extrinsiek gemotiveerd worden, zijn ze eerder actief als vrijwilliger	✓	
H8: Mensen met een hoger opleidingsniveau, zijn eerder actief als vrijwilliger	✓	
H9: Mensen met hoger inkomen, zijn eerder actief als vrijwilliger		X
H10: Mensen met lager inkomen, zijn meer vatbaar voor extrinsieke motivatie	✓	

\* = Alternatieve hypothese naar aanleiding van onderzoeksresultaten opgesteld.

**Tabel 10:** Overzicht van uitkomst toetsing hypotheses.

## 4.2 Analyse van vrijwilligersbeleid

Voordat de laatste vier deelvragen beantwoord kunnen worden, zal eerst een analyse worden gegeven van het onderzoek naar het vrijwilligersbeleid van verschillende verenigingen. Met verschillende verenigingen wordt niet bedoeld het onderscheid tussen sport- of muziekverenigingen en ook niet het verschil tussen voetbal- en korfbalverenigingen. Nee, hiermee wordt gedoeld op verenigingen uit religieuze en niet-religieuze gemeenschappen. Ook het onderscheid tussen verenigingen gesitueerd in rijkere dan wel armere gemeenschappen zal hierin meegenomen worden. De verantwoording hiervan is terug te lezen in paragraaf 3.3.2.

In onderstaande tabel (Tabel 11) is te zien van welke verenigingen het vrijwilligersbeleid is bestudeerd.

	Sociaaleconomische ligging	
Religieus karakter	Hoog Soc.eco.	Laag Soc.eco.
Aanwezig	vv Staphorst	Venlosche Boys

	& DSV	& H.C. Scoop
Niet aanwezig	LHMC & VV Bergen	A.V. Spirit Lelystad & DSV Concordia

**Tabel 11: Overzicht**

#### **4.2.1 vv Staphorst & DSV**

De vv Staphorst is een voetbalclub uit de gelijknamige gemeente Staphorst. Deze gemeente staat bekend als één van de grootste hervormde gemeenschappen. Ook uit de gegevens van het CBS blijkt dat minder dan 30% van de inwoners van Staphorst onkerkelijk is (Schmeets, 2016, p. 9), en daarmee kan gesteld worden dat Staphorst een religieuze gemeente is. Daarnaast is de gemeente Staphorst ook een welvarende gemeente aangezien het gemiddelde vermogen per huishouden zo'n 214.000 euro bedraagt (CBS, 2019). Om deze redenen zal vv Staphorst model staan voor verenigingen uit de eerste categorie.

De voetbalvereniging heeft een uitgebreid beleidsdocument aangaande jaar vrijwilligersbeleid opgesteld (vv Staphorst, 2020). Hierin wordt aandacht besteed aan het werven van vrijwilligers en ook aan het begeleiden en ondersteunen van hen.

De werving van vrijwilligers gebeurt in feite al aan de poort. Wanneer mensen voornemens zijn lid te worden van de vv Staphorst wordt hen direct een aanmeldformulier als vrijwilliger aangeboden. De vereniging heeft als insteek om mensen met specifieke kennis en/of vaardigheden op de juiste plek te krijgen (vv Staphorst, 2020, p. 4). Zo valt te denken dat mensen met onderwijservaring benaderd worden voor jeugdtraining. De vereniging is van mening dat vrijwilligerswerk meer is dan vrijwillig, gemaakte afspraken zijn immers niet vrijblijvend. Wanneer in beeld is gebracht welke mensen voor welke functie geschikt zouden zijn benaderd het bestuur mensen om daadwerkelijk vrijwilligerswerk te doen. Om de deskundigheid van vrijwilligers te bevorderen biedt vv Staphorst trainingen en cursussen aan op hun kosten (ibid.). Hiermee biedt de vereniging haar vrijwilligers de kans zichzelf te ontwikkelen.

Ook in de begeleiding en ondersteuning van vrijwilligers komt dit ontwikkelen terug. Alle vrijwilligers krijgen een begeleider (ibid., p. 8). Deze begeleider houdt evaluaties en coacht de vrijwilligers. Op deze wijze tracht voetbalvereniging Staphorst haar vrijwilligers te motiveren en gemotiveerd te houden. Het is vooral gericht op intrinsieke motivatie en de mogelijkheid tot zelfontwikkeling. Van enige verplichting of financiële compensatie is geen sprake en dus is er ook geen vorm van extrinsieke motivatie aanwezig. De enige financiële middelen die de vereniging inzet

ten behoeve van de vrijwilligers, is het geld waarmee cursussen en trainingen voor de ontwikkeling van vrijwilligers wordt bekostigd.

Een andere vereniging die onder dit type case valt, is DSV een voetbalvereniging uit Sint Anthonis. Deze gemeente is volgens het CBS een sterk religieuze gemeente aangezien minder dan 30% van de inwoners van de gemeente Sint Anthonis onkerkelijk is (Schmeets, 2018, p. 9). Ook is de gemeente Sint Anthonis een welvarende gemeente, namelijk het gemiddelde vermogen per huishouden ligt rond de 213.000 euro (CBS, 2019).

Voetbalvereniging De SnelVoeters (DSV) heeft sinds aanvang van het seizoen 2017/2018 haar huidige vrijwilligersbeleid ingevoerd. In dit beleid is opgenomen dat alle leden van 16 jaar en ouder verplicht zijn om drie vrijwilligerspunten te behalen in een seizoen (DSV, 2020). Voor jeugdleden onder de 16 jaar zijn ouders verplicht deze drie punten bijeen te verdienen gedurende een seizoen. Deze punten kunnen verdiend worden door het uitvoeren van verschillende taken zoals bardiensten, het geven van training en het fluiten van wedstrijden (ibid.). Wanneer leden of ouders deze drie punten aan het eind van het seizoen niet hebben behaald, dan zal de vooraf betaalde borg van 50 euro niet worden terugbetaald.

De vereniging maakt dus duidelijk gebruik van extrinsieke motivatie om voldoende vrijwilligers te verkrijgen. Uiteraard is het ook mogelijk via een formulier op de website je aan te melden voor vrijwilligerswerk. Maar vanwege het gegeven dat onvoldoende mensen zich vrijwillig aanmelden is bovenbeschreven puntensysteem noodzakelijk.

Voor wat betreft het behoudt en de waardering vanuit DSV richting haar vrijwilligers organiseert de vereniging ieder jaar een vrijwilligersfeest waarbij de leden worden bedankt voor hun inzet gedurende het afgelopen seizoen.

#### **4.2.2 Venlosche Boys & H.C. Scoop**

De gemeente Venlo kenmerkt zich net als het overgrote deel van Limburg als een katholiek bolwerk. Ook in de gemeente Venlo is meer dan zestig procent kerkgezind (Schmeets, 2018, p. 9). Daarnaast is het gemiddelde vermogen per huishouden in deze gemeente laag te noemen, namelijk 29.500 euro per huishouden (CBS, 2019). De voetbalclub Venlosche Boys valt daarom binnen categorie 2 van sportverenigingen zoals opgesteld in hoofdstuk drie.

Het vrijwilligersbeleid van Venlosche Boys gaat in eerste instantie uit van een vrijwillige inschrijving van leden en hun ouders (Venlosche Boys, 2019). Daarbij spreekt de vereniging de verwachting uit dat iedereen zijn steentje bijdraagt aan het draaiende houden van de vereniging. Echter is in de praktijk gebleken dat voornamelijk de kantinebezetting problematisch bleek. Hierop heeft de vereniging



besloten dat er een vrijwilligersbijdrage betaald moet worden van 35 euro per seizoen per spelend lid. Deze bijdrage kan worden terugverdiend wanneer het lid of de ouders van dit lid minimaal acht uur aan vrijwilligerstaken uitvoeren (ibid.).

Uit dit beleid komt naar duidelijk een extrinsiek motivatiemiddel naar voren. Het lukt de vereniging niet om voldoende vrijwilligers te werven op basis van eigen motivatie van leden en daarom grijpt het naar een financieel dwangmiddel. De vereniging geeft aan dat door maatschappelijke veranderingen, waaronder het steeds minder hebben van vrije tijd, men ziet dat steeds minder mensen beschikbaar zijn voor vrijwilligerswerk. Het begeleiden en coachen van vrijwilligers past vooralsnog niet in het vrijwilligersbeleid van deze voetbalvereniging.

Een andere gemeente die binnen dezelfde categorie valt is de gemeente Sittard-Geleen. Ook deze Limburgse gemeente kent een laag percentage onkerkelijken (Schmeets, 2018, p. 9). Daarnaast is ook het gemiddelde vermogen per huishouden in Sittard-Geleen laag, ongeveer 29.000 euro (CBS, 2019). Hiermee valt de gemeente Sittard-Geleen ook in de categorie religieus en een laag gemiddeld vermogen per huishouden.

Een van de sportverenigingen in deze gemeente is H.C. Scoop. Deze hockeyclub kent een actief vrijwilligersleven waarbij het uitgaat van bijdrages van leden en ouders. De club kan alleen draaiende blijven wanneer iedereen zijn vrijwillige bijdrage levert. In het vrijwilligersbeleid van H.C. Scoop is vastgesteld dat ieder team zijn vrijwilligerstaken moet uitvoeren (H.C. Scoop, 2020). Taken die teams die uit moeten voeren zijn het draaien van bardiensten, het fluiten van wedstrijden en het geven van trainingen. Hoewel de vereniging geen financiële maatregelen heeft getroffen om ervoor te zorgen dat deze taken ook daadwerkelijk worden uitgevoerd, is er toch sprake van een extrinsieke motivatie. De vereniging zal namelijk individuele leden of gehele teams uitsluiten van trainingen en wedstrijden wanneer zij onvoldoende vrijwilligerstaken uitvoeren (ibid.). Deze sanctie kan ook worden bestempeld als een vorm van extrinsieke motivatie, aangezien mensen hierdoor zich genoodzaakt voelen actie te ondernemen.

Voor wat betreft het behouden van vrijwilligers organiseert de vereniging ieder jaar een eindfeest waarbij het seizoen gezamenlijk wordt afgesloten (ibid.). Daarnaast biedt het leden trainerscursussen aan en biedt het de mogelijkheid om een scheidsrechterkaart te halen. H.C. Scoop tracht hiermee door waardering en de mogelijkheid tot zelfontwikkeling leden gemotiveerd te houden om het vrijwilligerswerk te blijven doen.

#### **4.2.3 Larensche Mixed Hockey Club (LMHC) & VV Bergen**

De inwoners van Laren (Noord-Holland) behoren gemiddeld tot de rijksten van Nederland, enkel de inwoners van Bloemendaal zijn gemiddeld rijker. Het gemiddelde vermogen per huishouden in Laren ligt rond de 323.000 euro per huishouden (CBS, 2019). Echter is deze gemeente ondanks de jaarlijkse Sint Jansprocessie verre van religieus. Minder dan dertig procent van de inwoners geeft aan zich verbonden te voelen met een religie (Schmeets, 2018, p.9). Hiermee behoren sportverenigingen uit de gemeente Laren, zoals LMHC, tot de derde categorie.

De hockeyclub LMHC kent sinds het seizoen 2019/2020 een loyaliteitspremie voor jeugdleden. Deze is ingesteld door het bestuur van de vereniging omdat te veel vrijwilligerstaken bleven liggen. De loyaliteitspremie is een bedrag van 50 euro per jeugdlid met een maximum van 100 euro per gezin (LMHC, 2019). De oudste jeugd mag zelf vrijwilligerstaken vervullen terwijl bij de jongere jeugd verwacht wordt dat ouders deze taken zullen oppakken. Om deze premie terug te verdienen moet er voor minimaal tien uur aan vrijwilligerstaken worden uitgevoerd in een seizoen. Wanneer deze tien uur niet gehaald wordt dan zal de loyaliteitspremie niet worden terugbetaald. Aan het einde van het seizoen organiseert de vereniging een leuke avond om alle vrijwilligers te bedanken (ibid.).

LMHC maakt duidelijk gebruik van een extrinsieke motivatietechniek. De premie moet ervoor zorgen dat leden door middel van een externe, financiële prikkel worden geraakt om vrijwilligerswerk te doen. Uiteraard is de hoop dat leden meer vrijwilligerswerk willen uitvoeren dan de minimale tien uren, echter ontbreekt het de vereniging aan een visie om leden te begeleiden in hun taken. Wel worden de vrijwilligers beloond aan het eind van het seizoen met een gezellige avond. Dit kan wel zorgen voor een extra motivatie om vrijwilligerswerk te doen. Zoals bekend bij extrinsieke motivatie kan afgevraagd worden of deze vorm ervoor zorgt dat op de lange termijn het vrijwilligerstekort opgelost is.

Een andere rijke gemeente in de provincie Noord-Holland is Bergen. Deze kustplaats staat bij veel Nederlanders bekend als het kunstdorp en uiteraard de stranden. Het is dan ook niet verrassend dat deze gemeente tot de rijke gemeentes van Nederland behoort. Het gemiddelde vermogen per huishouden in deze gemeente ligt rond de 209.000 euro (CBS, 2019). Daarnaast ligt het percentage onkerkelijken in de gemeente Bergen boven de 60 procent en daarmee kan gesteld worden dat Bergen geen religieuze gemeenschap is (Schmeets, 2018, p. 9). Ook sportverenigingen uit de gemeente Bergen vallen dus onder categorie 3.

Bergen kent weinig sportverenigingen, maar had tot enkele jaren geleden wel twee voetbalverenigingen die in 2016 fuseerden tot VV Bergen. Deze vereniging geeft aan nauwelijks een tekort aan vrijwilligers te hebben. Enkel het bezetten van de bardiensten en de scheidsrechters voor de jeugdwedstrijden levert problemen op (VV Bergen, 2020). Om dit probleem te beheersen heeft VV

Bergen een vrijwilligersbeleid opgesteld. In dit beleid is terug te lezen dat de teams met spelers vanaf 15 jaar ieder weekend enkele spelers moeten leveren die een wedstrijd fluiten (ibid.). Ook voor de bardiensten is afgesproken dat de lagere seniorenteamen enkele keren per jaar een bardienst draaien (ibid.). Hoewel teams de vrijheid hebben om zelf te bepalen wie die taken invult, is het niet vrijblijvend. De vereniging verwacht dat de spelers van de teams hun verantwoordelijkheid nemen.

VV Bergen hoopt voornamelijk op de intrinsieke motivatie van mensen om actief te worden als vrijwilliger. Bepaalde taken worden wel verplicht vanuit de vereniging, maar daar zijn geen harde consequenties aan verbonden. Voor wat betreft het behouden van vrijwilligers heeft VV Bergen weinig tot geen beleid. Ze organiseren enkele keren per jaar een vrijwilligersavond om actieve leden te bedanken.

#### **4.2.4 A.V. Spirit Lelystad & DSV Concordia**

Voor het analyseren van het vrijwilligersbeleid uit de vierde categorie strijken we neer in het beeldschone Lelystad, bij atletiekvereniging Spirit Lelystad. De hoofdstad van Nederlands jongste provincie kan worden bestempeld als één van de armere gemeentes van Nederland. Het gemiddelde vermogen per huishouden is daar ruim 9.000 euro aldus het CBS (2019). Daarnaast is er ook sprake van weinig religieuze verbondenheid. Meer dan zestig procent van de inwoners geeft aan niet religieus te zijn (Schmeets, 2018, p.9).

A.V. Spirit Lelystad is een atletiekvereniging die al sinds 1972 bestaat en voert sinds 2016 een vrijwilligersbeleid. Dit beleid is erop gericht dat de continuïteit van de vereniging gewaarborgd kan blijven. Immers zonder vrijwilligers kan de vereniging niet voortbestaan. Het werven van vrijwilligers gebeurt wanneer mensen zich aanmelden om lid te worden (A.V. Spirit Lelystad, 2016, p. 4). Leden die zich beschikbaar stellen worden benaderd door de vrijwilligerscoördinator en na een gesprek worden ze ingedeeld in één van de commissies. Hoewel het vrijwilligerswerk vrijwillig is, A.V. Spirit heeft vastgelegd geen vrijwilligersvergoedingen te betalen, is het werk niet vrijblijvend (ibid.). De vereniging moet ervan uit kunnen gaan dat bepaalde zaken gedaan worden als iemand zich daaraan committeert.

Volgens de vereniging is het belangrijkste dat vrijwilligers hun werk leuk vinden, want dit zorgt er immers voor dat mensen vrijwilliger blijven. Maar voor de ontwikkeling van bijvoorbeeld trainers stimuleert A.V. Spirit Lelystad vrijwilligers om een cursus te volgen. Hiervoor is wel geld beschikbaar (ibid.). Daarnaast heeft de vereniging vastgelegd dat de vrijwilligerscoördinator als taak heeft om wensen van vrijwilligers in kaart te brengen en hen te begeleiden waar nodig (ibid., p. 5). Dit is erop gericht om vrijwilligers te behouden voor de vereniging.

Het vrijwilligersbeleid van de A.V. Spirit Lelystad richt zich vooral op de zelfontwikkeling van haar vrijwilligers, zeker in de fase waarin het vrijwilligers probeert te behouden. In de wervingsfase is het vooral gericht op de intrinsieke motivatie van mensen. Mensen kunnen immers zelf aangeven welke zaken ze leuk vinden om op te pakken. De vereniging geeft aan geen tekort aan vrijwilligers te hebben. Dit kan het gevolg zijn van een succesvol beleid.

Ook de Delftse Sportvereniging Concordia komt uit een niet-religieuze gemeenschap, want het aantal onkerkelijken volgens het onderzoek van het CBS in de gemeente Delft ligt boven de 60 procent (Schmeets, 2018, p. 9). Daarnaast is het gemiddelde vermogen per huishouden in de gemeente Delft erg laag, namelijk 9.600 euro. Hiermee behoort ook Concordia Delft tot verenigingen die vallen onder de vierde categorie.

DSV Concordia is een omnisportvereniging. Sporten die onder hun vlag worden beoefend zijn cricket, golf, tennis en voetbal. Hoewel DSV Concordia een tekort heeft aan vrijwilligers voelen zij zich in tegenstelling tot andere verenigingen niet genoodzaakt om systemen met punten of premies in te stellen. Het poogt nog steeds vrijwilligers te werven via de website of mond-op-mond reclame. Op hun website is te lezen dat de vacaturepagina goed zal worden bijgehouden, zodat men kan inschrijven op functies die mensen interesseren (Concordia, 2020). Mensen die interesse hebben in een vrijwilligersfunctie kunnen door middel van een gesprek met de vrijwilligerscoördinator een passende functie vinden die aansluit bij hun beschikbaarheid en vaardigheden (ibid.).

Toch investeert Concordia in haar vrijwilligers. Via een samenwerkende voetbalschool biedt het gratis trainerscursussen aan aan vrijwilligers van de voetbalvereniging (Concordia, 2019). Deze aanbieding richting vrijwilligers biedt hun de mogelijkheid zichzelf te ontwikkelen. Uit de literatuurstudie is gebleken dat de aanwezigheid van deze mogelijkheid zorgt voor motivatie bij mensen.

Ondanks het gegeven dat DSV Concordia een vrijwilligerstekort heeft, voelt het zich niet genoodzaakt maatregelen zoals verplichte bardiensten in te stellen. Het blijft hopen dat mensen zich op basis van hun intrinsieke motivatie bij hen aanmelden als vrijwilliger. Daarnaast probeert het vrijwillige trainers wel te behouden door hen gratis cursussen aan te bieden.

#### **4.2.5 Samenvattend**

Het vrijwilligersbeleid van verenigingen uit vier verschillende type gemeentes qua inwonerskenmerken is in dit subhoofdstuk geanalyseerd. Er werd in beeld gebracht op welke manier verenigingen hun vrijwilligers werven en trachten te behouden. Hierbij werd ook gekeken van welke motivatietechnieken, zoals besproken in het theoretisch kader, gebruik werd gemaakt. Hiermee kan ook de vierde deelvraag worden beantwoord. Deze vraag luidde:

*Op welke manieren motiveren sportverenigingen leden om actief te zijn?*

Verskillende verenigingen maken gebruik van een extrinsiek motivatiemiddel om vrijwilligers te werven. Zowel de hockeyclub uit Laren als de voetbalvereniging uit Venlo incasseren bij hun leden vooraf een bedrag die later door middel van een bepaald aantal uren vrijwilligerswerk kan worden terugverdiend. Of zoals bij DSV punten behaalt kunnen worden om de vooraf betaalde borg terug te verdienen. Hierbij lijken deze verenigingen niet te denken aan oplossingen voor de lange termijn. Er is namelijk niet nagedacht over beleid wat ervoor moet zorgen dat vrijwilligers voor langere tijd verbonden zijn aan de vereniging. Het beleid bij deze verenigingen is puur gericht op de korte termijn en het besparen van kosten om externe hulp in te roepen.

H.C. Scoop maakt ook gebruik van een extrinsiek motivatiemiddel, maar hierbij ligt het dwangmiddel in het niet meer laten spelen en trainen van teams als zij onvoldoende vrijwilligerswerk verrichten. Maar deze vereniging poogt ook leden als vrijwilliger te behouden door middel van het aanbieden van trainerscursussen en opleidingen tot scheidsrechter. Het aanbieden van cursussen tot trainer en scheidsrechter zie je bij meer verenigingen terugkomen, ook bij verenigingen die zich meer richten op de intrinsieke motivatie van mensen om actief te worden als vrijwilliger.

Verenigingen die de keuze voor wel of geen vrijwilligerswerk doen over laten aan haar leden, intrinsieke motivatie, hebben vaak een coördinator die vrijwilligers op de juiste plek probeert in te zetten. Daarnaast hebben enkele van deze verenigingen geld beschikbaar gesteld om vrijwilligers cursussen te laten volgen en zijn er coördinatoren die vrijwilligers begeleiden in hun werk. Op deze wijze trachten verenigingen vrijwilligers te behouden. Vrijwilligers kunnen zich met deze mogelijkheden ontwikkelen en kunnen feedback op hun werkzaamheden door vrijwilligerscoördinatoren ontvangen. Door de aanwezigheid van deze begeleiding proberen verenigingen ervoor te zorgen dat vrijwilligers hun werk leuk en uitdagend blijven vinden.

Hoewel op basis van deze case study geen verschillen zijn gevonden tussen verenigingen uit religieuze en niet-religieuze gemeenschappen en ook niet tussen vermogende en nauwelijks vermogende gemeentes, kan wel worden geconcludeerd dat verenigingen die zich toespitsten op extrinsieke motivatietechnieken geen tekort aan vrijwilligers hebben. Dit beleid blijkt dus effectief te werken. De mogelijkheid die zowel verenigingen met intrinsieke en extrinsieke motivatiemiddelen aanbieden om cursussen voor trainers en scheidsrechters aan te bieden lijkt vooral gericht op het behouden van vrijwilligers. Deze strategie kan succesvol zijn, aangezien in de literatuurstudie viel te lezen dat mogelijkheden tot zelfontwikkeling een positief effect hebben op hetgeen mensen doen. Net als de

feesten die verenigingen organiseren om hun vrijwilligers te bedanken. Deze waardering ervaren mensen als positief en zullen daarom eerder geneigd zijn zich te blijven inzetten.

## 5. Conclusie

Nu de analyses voltooid zijn, is het mogelijk om een antwoord te formuleren op de hoofdvraag van dit onderzoek. In dit laatste hoofdstuk zal daarnaast ook een terugblik volgen op het onderzoek en zullen enkele aanbevelingen worden gedaan voor een eventueel vervolgonderzoek.

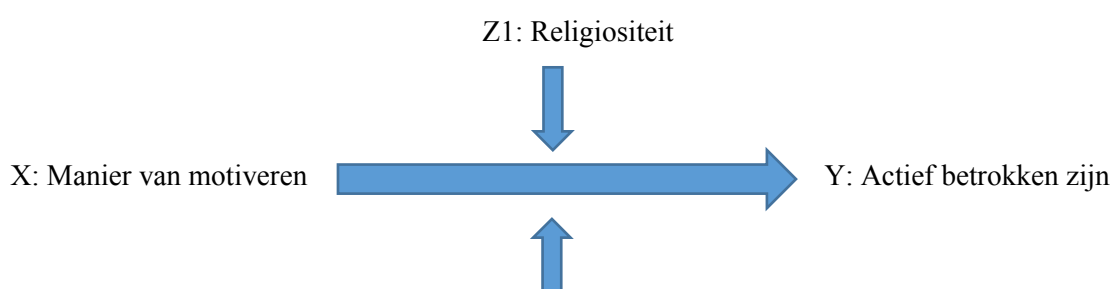
In dit onderzoek stond als hoofdvraag centraal:

**‘Bepaal de wijze waarop sportverenigingen hun leden motiveren om actief betrokken te zijn of leden ook daadwerkelijk vrijwilligerswerk doen?’**

Door middel van een verspreiding van een enquête onder jongeren is getracht inzichtelijk te maken welke vormen van motivatie aanslaat bij deze groep. Deze groep is interessant omdat uit onderzoeken blijkt dat steeds meer jongeren in de leeftijd van 15 tot 25 jaar zich uitschrijven bij (sport)verenigingen en daarmee het voor verenigingen lastiger wordt om zichzelf draaiende te houden. Verenigingen draaien immers op vrijwilligers en daarom is het voor hen belangrijk om de jonge leden verbonden te houden aan de vereniging. Zij moeten er namelijk voor zorgen dat de vereniging op den duur kan voortbestaan.

Er is gekeken naar verschillende manieren waarop verenigingen hun leden kunnen motiveren om actief te worden als vrijwilliger. Hierbij werd voornamelijk gekeken naar het onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. Maar ook werd gekeken naar de invloed die de sociale omgeving speelt op het wel of niet actief zijn als vrijwilliger. Tot slot werd met betrekking tot het motiveren van mensen ook gekeken naar hoe je mensen gemotiveerd kan houden. Hierbij kwamen aspecten als mogelijkheden tot zelfstandigheid, waardering en zelfontwikkeling terug.

Verder is in dit onderzoek gekeken of factoren als religiositeit en de sociaaleconomische positie van mensen invloed hebben op de relatie tussen de wijze van motiveren en het actief zijn vrijwilliger. Dat leidde tot onderstaande figuur:



## Z2: Sociaaleconomische positie

Uit de resultaten van het onderzoek is gebleken dat jongeren het meest vatbaar zijn voor extrinsieke motivatie. Hoe meer sprake er is van extrinsieke motivatie, des te groter de kans is dat jongeren zich vrijwillig inzetten. Verschillende verenigingen maken ook gebruik van deze techniek en dat lijkt een positief effect te hebben op het bestrijden van het vrijwilligerstekort. Wanneer mensen worden verplicht om vrijwilligerstaken uit te voeren gebeurt dit ook, omdat mensen geen financiële nadelen willen ervaren.

Hoewel de betrokken jongeren in dit onderzoek hebben aangegeven niet gevoelig te zijn voor intrinsieke motivatie zijn er toch verenigingen die hier gebruik van maken. Veel van deze verenigingen zetten in op het aanbieden van cursussen waardoor hun vrijwilligers zich kunnen ontwikkelen als bijvoorbeeld trainer of clubscheidsrechter. Uit onderzoek is ook gebleken dat jongeren weinig gevoelig zijn voor deze mogelijkheden tot zelfontwikkeling. Overigens bieden ook verenigingen die gebruik maken van extrinsieke motivatie deze mogelijkheden aan. Hoewel er op basis van dit onderzoek niet kan worden vastgesteld dat dit zal bijdragen aan het verkleinen van het vrijwilligerstekort bij verenigingen, kan deze poging wel worden geduid als een poging tot het behouden van vrijwilligers. Verenigingen willen hun vrijwilligers behouden en proberen dit met waardering en mogelijkheden tot ontwikkelen te bewerkstelligen. Dit is ook overeenkomstig met wat beschreven staat in het theoretisch kader.

Verder is uit het onderzoek gebleken dat de factor religiositeit van jongeren invloed heeft op het actief zijn als vrijwilliger. Uit de enquêteresultaten is gebleken dat jongeren die religieus zijn meer bereid zijn om zich actief in te zetten als vrijwilliger. Daarmee kan worden gesteld dat religiositeit invloed heeft op het verband tussen de wijze van motiveren en het actief zijn als vrijwilliger. Daarentegen is er uit de analyse van het vrijwilligersbeleid van verenigingen is geen duidelijk onderscheid te maken in de wijze waarop verenigingen uit religieuze en niet-religieuze gemeenschappen hun vrijwilligers benaderen. Er wordt zowel gebruik gemaakt van intrinsieke als extrinsieke motivatiemiddelen en lijkt de ene techniek niet te leiden tot een afname van het tekort aan vrijwilligers ten opzichte van de andere techniek.

Voor de andere factor, de sociaaleconomische positie, ligt dat anders. Hoewel is vastgesteld dat opleiding ertoe doet, kan niet worden vastgesteld dat het besteedbaar inkomen van jongeren een rol speelt in de kans dat zij zich inzetten als vrijwilliger. De sociaaleconomische positie van mensen lijkt dan ook geen invloed te hebben op het verband tussen de wijze van motiveren en het actief zijn als vrijwilliger. Ook het case study onderzoek heeft namelijk geen onderscheid kunnen vaststellen tussen de wijze waarop verenigingen uit armere en rijkere gemeentes hun vrijwilligers werven en trachten te behouden. In beide type gemeente wordt er gebruik gemaakt van intrinsieke en extrinsieke

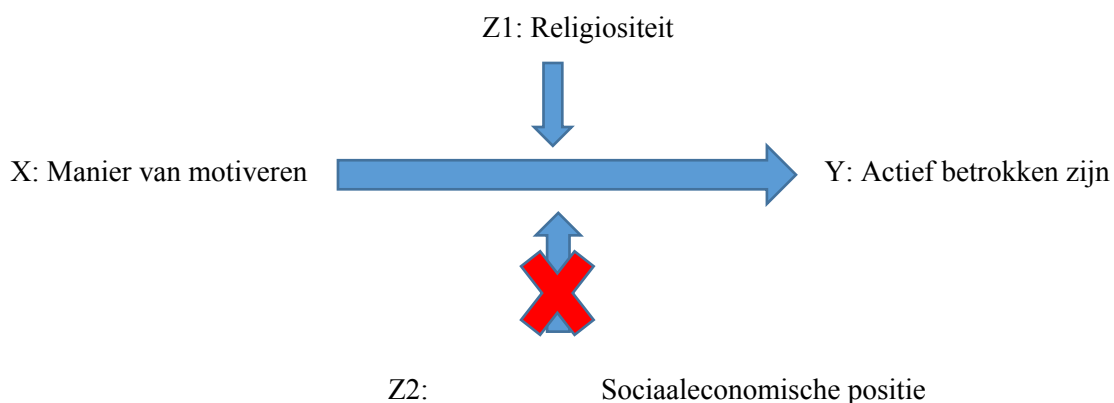
motivatietechnieken. Bovendien is er geen verschil in vrijwilligerstekorten waar te nemen bij verenigingen die gebruik van intrinsieke of extrinsieke motivatietechnieken.

Concluderend kan als antwoord op de hoofdvraag van dit onderzoek gesteld worden dat de wijze waarop verenigingen leden motiveren deels bepalend is of leden actief worden als vrijwilliger. Jongeren geven aan dat zij vooral actief worden als vrijwilliger wanneer zij op extrinsieke wijze benaderd worden door verenigingen. De verplichting tot het doen van vrijwilligerswerk en daarmee het voorkomen van het moeten betalen van een geldbedrag of het niet mogen trainen en spelen van wedstrijden, lijkt voor jongeren een reden om vrijwilligerswerk te doen. Daarentegen leidt het op intrinsieke wijze motiveren niet tot het meer actief worden als vrijwilliger. Deze conclusie kan worden getrokken op basis van het respondentenonderzoek.

Daarnaast moet ook geconcludeerd worden dat de religiositeit van mensen invloed heeft op het verband tussen de wijze van motiveren en het actief betrokken zijn van mensen bij hun vereniging. Religieuze mensen zijn eerder geneigd om vrijwilligerswerk te doen dan mensen die zichzelf bestempelen als niet-religieus. Dit is verband wat op basis van de literatuurstudie werd verwacht, is bevestigd door middel van de enquêteresultaten.

Daarentegen kan de invloed van de sociaaleconomische positie op het verband tussen de wijze van motiveren en het actief zijn als vrijwilliger niet worden vastgesteld op basis van dit onderzoek. Enkel de bevestiging dat mensen met een lager inkomen meer gevoelig zijn voor extrinsieke motivatie kon vastgesteld worden op basis van de enquête. Maar uit de analyse van het vrijwilligersbeleid van verenigingen uit armere gemeenten kon niet worden opgemaakt dat extrinsieke motivatie beter werkt dan intrinsieke motivatie om vrijwilligers te krijgen.

Deze conclusie is verduidelijkt met onderstaand figuur:





## 5.1 Advies

Op basis van de conclusies uit dit onderzoek kunnen enkele adviezen worden opgesteld in de richting van sportverenigingen om het vrijwilligerstekort te bestrijden en voornamelijk jongeren te binden als vrijwilliger.

Uit het onderzoek is duidelijk naar voren gekomen dat jongeren vooral geprikkeld raken om vrijwilligerswerk te doen als zij op extrinsieke wijze gemotiveerd worden. Hierbij valt te denken aan financiële beloningen invoeren voor het doen van vrijwilligerswerk of het invoeren van strafmaatregelen wanneer mensen de vrijwilligerstaken niet uitvoeren. Het eerste advies aan verenigingen luidt dan ook om jongeren op extrinsieke wijze te motiveren om vrijwilligerswerk te doen. Een concreet voorbeeld hierbij is het geven van een kleine financiële compensatie voor de uitvoering van het vrijwilligerswerk. Een ander voorstel zou kunnen zijn om teams of individuele leden het recht op trainingen en het spelen van wedstrijden te ontnemen wanneer zij aan de verplichte vrijwilligerstaken niet uitvoeren.

Een tweede advies aan verenigingen is het aanbieden van cursussen waardoor vrijwilligers zichzelf kunnen ontwikkelen. Hoewel uit het onderzoek is gebleken dat jongeren voor deze vorm van motivatie niet gevoelig zijn, is dit toch op basis van de literatuur aan te bevelen. Wanneer je vrijwilligers de mogelijkheid biedt zichzelf te kunnen ontwikkelen, is de kans groot dat deze mensen gemotiveerd het werk blijven doen. Uiteindelijk is het toch de bedoeling dat vrijwilligers de vereniging draaiende houden.

Tot slot nog een advies aan verenigingen in religieuze gemeenschappen. Op basis van dit onderzoek is bevestigd dat religieuze jongeren meer actief zijn als vrijwilliger dan jongeren die zichzelf als niet-religieus bestempelen. Dit betekent niet dat verenigingen ervanuit kunnen gaan dat deze jongeren zich vanzelf op basis van intrinsieke motivatie aanmelden als vrijwilliger. Uit dit onderzoek is namelijk duidelijk geworden dat jongeren niet vatbaar zijn voor intrinsieke motivatie. Ook deze verenigingen zullen jongeren op extrinsieke wijze moeten motiveren om actief te worden als vrijwilliger.

## 5.2 Reflectie

Nu de hoofdvraag van dit onderzoek is beantwoord, is het goed om terug te kijken op de verschillende keuzes die zijn gemaakt gedurende dit onderzoek. Hierbij valt te denken aan de keuzes voor de variabelen en de onderzoeksmethodes.

In dit onderzoek is gekozen om religiositeit en de sociaaleconomische positie van mensen als variabelen te nemen die een het mogelijke verband tussen de wijze van motiveren en het actief zijn als vrijwilliger beïnvloeden. De keuze voor deze twee variabelen was redelijk veilig aangezien in de

literatuur men het al eens was over het gegeven dat gelovigen meer geneigd zijn om vrijwilligerswerk te doen. Ook aangaande de sociaaleconomische positie van mensen was al bekend dat mensen met hogere inkomens en hoger genoten opleidingen eerder vrijwilligerswerk doen dan mensen met een lagere sociaaleconomische positie. De invloed van religiositeit werd ook door middel van de enquêteresultaten bevestigd. Bovendien werd ook de aanname dat extrinsieke motivatie voor mensen beter zou werken naar mate hun inkomen lager was bevestigd.

Wanneer wordt teruggekeken wat dit onderzoek toevoegt aan de bestaande wetenschappelijke kennis, kan het best gefocust worden op extrinsieke motivatie. In het theoretisch kader werd heel duidelijk een negatief beeld geschapen over het op extrinsieke wijze motiveren van mensen. Zo zou het beter zijn als mensen dingen zouden doen vanuit eigen interesses en zou extrinsieke motivatie geen oplossing zijn voor de lange termijn. Met dit onderzoek is aangetoond dat hoe negatief het beeld over extrinsieke motivatie ook is, dat het wel een toegevoegde waarde heeft voor verenigingen wanneer zij hun vrijwilligerstekort willen oplossen. Jongeren hebben aangegeven het dat de kans dat ze actief betrokken raken bij een vereniging het grootst is wanneer ze door extrinsieke motivatie worden gedreven.

Reflecterend op de analyse van het vrijwilligersbeleid van verenigingen kan worden vastgesteld dat beide factoren als niet bepalend konden worden bestempeld wanneer werd gekeken of er een verband was tussen de wijze van motiveren en het al dan niet religieuze karakter van een gemeenschap of het gemiddelde vermogen van een gemeente waarbinnen een vereniging gevestigd was. Hierdoor waren er op basis van dit kwalitatieve onderzoek geen conclusies te trekken over de invloed van de meegenomen omgevingsfactoren in dit onderzoek.

Tot slot kan worden vastgesteld dat het kwantitatieve onderzoek redelijk naar wens is verlopen. Helaas heeft zo'n twintig personen de enquête niet volledig ingevuld. Mogelijk heeft dit te maken met de opzet van de vragenlijst. Er had wellicht gestart kunnen worden met de gesloten vragen en daarna de stellingen. Het voorleggen van 25 stellingen aan het begin van een vragenlijst kan een afschrikwekkend karakter hebben. Wanneer de vragen over religiositeit en de sociaaleconomische positie voorafgaand aan de stellingen waren gesteld, waren deze vragen wellicht wel beantwoord geweest en hadden deze nog mee kunnen worden genomen in de analyse. De meeste afhakers kwamen nu niet verder dan de stellingen.

### **5.3 Aanbevelingen**

Zoals hierboven in de reflectie al benoemd, zijn er enkele verbeterpunten aan te dragen voor een eventueel vervolgonderzoek. Daarnaast zijn er ook bevindingen die een vervolgonderzoek verdienen. In deze laatste paragraaf zal ik kort opsommen welke zaken anders dan wel beter zouden moeten bij een vervolgonderzoek en welke zaken de moeite waard zijn om nader te bestuderen.

Allereerst is het voor een vervolgonderzoek interessant om te kijken naar andere factoren die invloed kunnen hebben op het verband tussen de wijze van motiveren en het actief betrokken zijn. Nu is namelijk alles naar religiositeit van mensen gekeken en hun sociaaleconomische positie. Deze keuze was redelijk veilig, omdat de invloed van deze factoren in de literatuur al was bevestigd. Wellicht is het interessant om in latere onderzoeken te kijken naar de invloed van stad en platteland, maar ook de etnische achtergrond van mensen. Wellicht dat dit voor een analyse van verenigingsbeleid ook andere inzichten oplevert en er wel duidelijk onderscheid valt op te maken aangaande het beleid tussen bepaalde factoren.

De tweede aanbeveling heeft te maken met het opstellen van de vragenlijst. In de reflectie is al aangehaald dat mogelijk de volgorde van vragen niet handig was. Redelijk wat respondenten haakten af gedurende het beantwoorden van de stellingen. Hierdoor zijn antwoorden op vragen over religiositeit en de sociaaleconomische positie van mensen misgelopen. Voor een vervolgonderzoek zou ik adviseren om de enquête af te sluiten met de stellingen en te beginnen met de gesloten vragen als leeftijd, man/vrouw en dergelijke.

Een laatste aanbeveling die ik wil doen betreft het afnemen van interviews. In dit onderzoek is vastgesteld dat jongeren voornamelijk vatbaar zijn voor extrinsieke motivatie. Mogelijk is het interessant om hun beweegredenen daarachter in kaart te brengen. Hiervoor zou ik aanraden om interviews af te nemen onder jongeren. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gevraagd naar redenen waarom ze wel of geen vrijwilligerswerk doen en hoe ze vinden dat verenigingen omgaan met hen als vrijwilliger.

## **Literatuurlijst:**

- Abela, A. (2004). *Solidarity and Religion in the European Union*. In: The Value(s) of a Constitution for Europe.
- Arends, J. & Schmeets, H. (2018). *Vrijwilligerswerk: activiteiten, duur en motieven*. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/29/vrijwilligerswerk-activiteiten-duur-en-motieven>

- A.V. Spirit Lelystad (2016). *Beleidsplan Vrijwilligers AV Spirit Lelystad*. [Geraadpleegd van https://www.avspiritleystad.nl/wp-content/uploads/2016/06/Vrijwilligersbeleid-AV-Spirit-versie-juni-2016.pdf](https://www.avspiritleystad.nl/wp-content/uploads/2016/06/Vrijwilligersbeleid-AV-Spirit-versie-juni-2016.pdf)
- Becker, P. & Dhingra, P. (2001). *Religious Involvement and Volunteering: Implications for Civil Society*. *Sociology of Religion*, Vol. 62, No. 3 (Autumn, 2001), pp. 315-335.
- CBS (2019). *Vermogen van huishoudens opnieuw gestegen*. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/47/vermogen-van-huishoudens-opnieuw-gestegen>
- Deci, E. & Ryan, M. (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. In: *American Psychologist*, 55(1), pp. 68-78.
- DSV (2020). *DSV 3 Punten Systeem*. Geraadpleegd van <https://www.svdsv.nl/dsv-3-puntensysteem/>
- DSV Concordia (2019). *Gratis trainerscursus voor vrijwilligers bij Concordia*. Geraadpleegd van <https://www.concordiadelft.nl/index.php?page=1913&sid=3>
- DSV Concordia (2020). *Vrijwilligers*. Geraadpleegd van <https://www.concordiadelft.nl/index.php?page=169&sid=3>
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS*. Londen: SAGE Publications Ltd.
- Field, D. & Johnson, I. (1993). *Satisfaction and change: A survey of volunteers in a hospice organization*. In *Social Science & Medicine*, 36(12), pp. 1625-1633.
- Hackman, J. & Oldham, G. (1976). *Motivation through the Motivation of Work: Test of a Theory*. In: *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(1976), pp. 250-279.
- Hart, J. de & Dekker, P. (2015). *Religie en vrijwilligerswerk*. In: Govert Buijs & Marcel ten Hooven (red.), *Nuchtere betogen over religie. Waarheid en verdichting over de publieke rol van godsdiensten*. Budel: Damon: 301-321.
- Hartman, I. (1998). *De andere kant van politieke participatie: Kanttekeningen bij de huidige democratisering van bovenaf*. *Vorming*, 14 (oktober 1998) 1: 7-18.

- H.C. Scoop (2020). *Bijdrage als vrijwilliger*. Geraadpleegd van [https://www.hcscoop.nl/site/Default.asp?option=2502&stcname=lidmaatschap\\_vrijwilliger\\_algemeen](https://www.hcscoop.nl/site/Default.asp?option=2502&stcname=lidmaatschap_vrijwilliger_algemeen)
- Lasby, D. (2004). *The volunteer spirit in Canada: Motivations and barriers*. Toronto: Canadian Centre for Philanthropy.
- LMHC (2019). *Laren heeft meer vrijwilligers nodig*. Geraadpleegd van [https://www.lmhc.nl/site/Default.asp?option=2502&stcname=declub\\_vrijwilligers\\_algemeen&menu=1](https://www.lmhc.nl/site/Default.asp?option=2502&stcname=declub_vrijwilligers_algemeen&menu=1)
- Michels, A. & L. de Graaf (2010). *Examining citizen participation: Local participatory policy making and democracy*. *Local Government Studies*, 36(4), 477-491.
- Moolenaar, S. (2018, 13 september). *Sportclubs schreeuwen om meer vrijwilligers*. Geraadpleegd van <https://www.gelderlander.nl/nijmegen-e-o/sportclubs-schreeuwen-om-meer-vrijwilligers~ad1d0cac/?referrer=https://www.google.com/>.
- Moonen, L. (2010). *Minder sociale participatie door personen met weinig inkomen*. In *Sociaaleconomische trends, 1<sup>e</sup> kwartaal 2010*, pp. 51-57.
- <https://www.sportenbewegenincijfers.nl/toekomstverkenning/trendscenario/sportdeelname>
- Nibud (2017). *Studentenonderzoek 2017*. [Geraadpleegd van https://www.nibud.nl/beroepsmatig/nibud-studentenonderzoek-2017/](https://www.nibud.nl/beroepsmatig/nibud-studentenonderzoek-2017/)
- NOC\*NSF (2018). *Zo Sport Nederland*. Geraadpleegd van <https://www.nocnsf.nl/zosportnederland>
- Rijksoverheid (2019). *Burgerparticipatie*. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/burgerschap/burgerparticipatie>
- Romero, C. (1986). *The economics of volunteerism: A review*. In *Committee on Aging Society, Productive roles in an older society*. Washington D.C.: National Academy Press, pp. 23-51.
- Schmeets, H. (2016). *De Religieuze Kaart van Nederland, 2010-2015*. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2016/51/de-religieuze-kaart-van-nederland-2010-2015>
- Schmeets, H. (2018). *Wie is Religieus, en wie niet?* Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/43/wie-is-religieus-en-wie-niet->

- Schriel, P. (2014). *Vershil intrinsieke en extrinsieke motivatie*. Geraadpleegd van <https://patrickschriel.nl/2014/05/08/vershil-intrinsieke-motivatie-en-extrinsieke-motivatie/>
- Tadayon Nabavi, R. (2012). *Bandura's Social Learning Theory & Social Cognitive Learning Theory*. Geraadpleegd van [https://www.researchgate.net/publication/267750204\\_Bandura's\\_Social\\_Learning\\_Theory\\_Social\\_Cognitive\\_Learning\\_Theory](https://www.researchgate.net/publication/267750204_Bandura's_Social_Learning_Theory_Social_Cognitive_Learning_Theory)
- Tiessen-Raaphorst, A. & Dool, R. van den (2015). Sportdeelname. In A. Tiessen-Raaphorst, *Rapportage sport 2014* (pp. 67-84) Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- Van Dale (2019). *Motivatie*. Geraadpleegd van [https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/motivatie#.XZ3No\\_kzaUk](https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/motivatie#.XZ3No_kzaUk)
- Van Stokkom, B. (2006) *Rituelen van beraadslaging*. Reflecties over burgerberaad en Burgerbestuur. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Venlosche Boys (2019). *Vrijwilligersreglement*. Geraadpleegd van <https://www.venloscheboys.nl/952/vrijwilligersreglement/>
- Voetbalvereniging Staphorst (2020). *Vrijwilligers van de voetbalvereniging Staphorst*. Geraadpleegd van <https://www.vvstaphorst.nl/681/vrijwilligersbeleid/>
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- VV Bergen (2020). *Vrijwilligersbeleid*. Geraadpleegd van <https://www.vvbergen.nl/727/vrijwilligersbeleid/>

## **Bijlage 1:**

### **Enquête:**

#### **Motivatie om actief te zijn**

In het kader van een onderzoek naar het effect van verschillende manieren van motiveren op het actief betrekken van leden bij sportverenigingen, wil ik enkele vragen stellen. De resultaten van deze hooguit 5 minuten durende enquête zullen geheel anoniem verwerkt worden en moeten meer inzicht geven voor sportverenigingen waar zij aandacht aan moeten besteden bij hun vrijwilligersbeleid.

1. Ben je lid van een vereniging? Dit kan een sportvereniging zijn, maar ook van de carnaval, muziek of iets soortgelijks.

Ja (Ga verder met vraag 2)

Nee (Ga naar vraag 4)

---

2. Van wat voor vereniging ben je lid? (Meerdere antwoorden mogelijk)

---

---

---

---

---

3. Zet je je in als vrijwilliger bij jouw vereniging? Bijvoorbeeld door het draaien van een bardienst, het uitvoeren van kleine klussen of het geven van training?

Ja

Nee



4. Hieronder worden enkele stellingen voorgelegd met redenen waarom je wel of niet vrijwilligerswerk zou kunnen doen. Geef aan in hoeverre onderstaande redenen voor jou wel of geen reden zouden kunnen zijn om actief te zijn als vrijwilliger:

	Wel reden	Neutraal	Geen reden
4.1 Om sociale contacten op te doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.2 Als de contributie omlaaggaat wanneer ik enkele vrijwilligersdiensten draai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.3 Om mijn idealen ten uitvoering te brengen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.4 Het is een fijne tijdsbesteding naast mijn betaalde werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.5 Om mezelf te kunnen ontwikkelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.6 Als het verplicht is door de vereniging	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.7 Als ik genoeg vrije tijd heb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.8 Om te kunnen samenwerken met anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.9 Vrijwilligerswerk geeft me zelfvoldoening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.10 Familie/Vrienden om mij heen doen vrijwilligerswerk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.11 Een vriend of familielid vraagt om mijn hulp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.12 Wanneer ik veel zelfverantwoordelijkheid krijg om werk uit te voeren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.13 Als ik financiële compensatie ontvang voor de bestede tijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.14 Als het helpt als op stap naar een nieuwe baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Naast redenen om te starten met het doen van vrijwilligerswerk, is het voor verenigingen ook belangrijk om vrijwilligers gemotiveerd te houden om hun taken te blijven uitvoeren. Geef aan welk van onderstaande situaties ervoor zorgen dat je gemotiveerd blijft of juist niet:

	Blijf Gemotiveerd	Neutraal	Raak gedemotiveerd
5.1 Financiële compensatie valt weg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.2 Het werk is leuk, maar uitdaging is over	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.3 Word begeleid door 'coach' waardoor ik me kan ontwikkelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.4 Verplichting vanuit vereniging verdwijnt, maar werk blijft leuk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.5 Voel weinig waardering vanuit vereniging voor mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.6 Ik moet ineens samenwerken met onbekenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.7 Het uitvoeren van mijn vrijwilligerswerk gaat te veel tijd vragen van mijn betaalde baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.8 Ervaar weinig resultaat van mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.9 Het voelt meer als verplichting dan als invulling van vrije tijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.10 Vrienden/Familie stoppen, maar het werk blijft uitdagend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.11 De verantwoordelijke vrijheid neemt af, heb meer te doen wat van bovenaf wordt opgedragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Ben je religieus?

Ja

Nee (Ga naar vraag 8)

---

7. Indien je bovenstaande vraag met 'Ja' hebt beantwoord: Welke religie hang je aan?

---

---

---

---

---

8. Hoe vaak bezoek je een religieuze dienst?

Wekelijks

Enkele keren per maand

Maandelijks

Enkele keren per jaar

Jaarlijks

Niet

9. Wat is je huidige opleidingsniveau of indien je werkt hoogst genoten opleiding?

- WO Master
- WO Bachelor
- HBO
- MBO
- Middelbaar Onderwijs
- Basisonderwijs

10. Wat is je maandelijks besteedbaar inkomen? Dus hoeveel ontvang je maandelijks wat je kan besteden aan je dagelijkse kosten? Zoals inkomen, toeslagen en zakgeld.

- €0 - €460
- €461 - €920
- €921 - €1380
- €1381 en meer

11. Wat is je leeftijd?

---

Q15 Hier eindigt de enquête. Als je nog opmerkingen hebt of informatie kwijt wil met betrekking tot de wijze waarop verenigingen haar leden moet motiveren actief betrokken te worden en/of blijven, dan kan dat hieronder:

---

---

---

---

---

## Bijlage 2:

Categorisering van stellingen bij vragen 4 en 5 uit de enquête.

<b>Intrinsieke motivatie</b>
4.1 Om sociale contacten op te doen
4.3 Om mijn idealen ten uitvoering te brengen
4.4 Het is een fijne tijdsbesteding naast mijn betaalde werk
4.7 Als ik genoeg vrije tijd heb
4.8 Om te kunnen samenwerken met anderen
4.9 Vrijwilligerswerk geeft me zelfvoldoening
5.2 Het werk is leuk, maar uitdaging is over
5.4 Verplichting vanuit vereniging verdwijnt, maar werk blijft leuk
5.5 Voel weinig waardering vanuit vereniging voor mijn werk
5.8 Ervaar weinig resultaat van mijn werk

<b>Extrinsieke motivatie</b>
4.2 Als de contributie omlaaggaat wanneer ik enkele vrijwilligersdiensten draai
4.6 Als het verplicht is door de vereniging
4.13 Als ik financiële compensatie ontvang voor de bestede tijd
5.1 Financiële compensatie valt weg
5.9 Het voelt meer als verplichting dan als invulling van vrije tijd

<b>Zelfontwikkeling</b>
4.5 Om mezelf te kunnen ontwikkelen
4.12 Wanneer ik veel zelfverantwoordelijkheid krijg om werk uit te voeren
4.14 Als het helpt als op stap naar een nieuwe baan
5.3 Word begeleid door 'coach' waardoor ik me kan ontwikkelen
5.11 De verantwoordelijke vrijheid neemt af, heb meer te doen wat van bovenaf wordt opgedragen

<b>Samenwerken met bekenden</b>
---------------------------------

4.10 Familie/Vrienden om mij heen doen vrijwilligerswerk
4.11 Een vriend of familielid vraagt om mijn hulp
5.6 Ik moet ineens samenwerken met onbekenden
5.10 Vrienden/Familie stoppen, maar het werk blijft uitdagend

<b>Zelfverantwoordelijkheid</b>
4.12 Wanneer ik veel zelfverantwoordelijkheid krijg om werk uit te voeren
5.11 De verantwoordelijke vrijheid neemt af, heb meer te doen wat van bovenaf wordt opgedragen