

DE INTERNATIONALE VRIJWILLIGER EN VOORBEREIDING 2016.

In een onderzoek naar de factoren die invloed hebben op het wel of niet deelnemen aan een voorbereidingstraining van stichting Muses.



In opdracht van: Het vrijwilligers netwerk MUSES Amsterdam

Naam: G.C.L van der Sanden

Opleiding: Fontys Hogeschool HRM en Psychologie

Afstudeerdocent inhoudelijk: W. Kroes

Afstudeerdocent proces: J.A van der Windt

Begeleider opdrachtgever: R. Schagen

Fontys Hogeschool HRM & Psychologie

Studentnummer: 2208372

Datum: 17-12-2016

Voorwoord

Ik schrijf dit nu voor de derde keer, en ik heb ontzettend veel geleerd van dit proces. Ik vind zelf dat ik niet alleen een betere onderzoeker ben geworden maar ook mijn schrijfstijl is verbeterd. Deze scriptie is inhoudelijk steeds opnieuw verbeterd. Maar mijn affiniteit met het onderwerp en mijn dankbaarheid naar mijn stagebedrijf, waar ik huidig nog steeds werkzaam ben, zijn gedurende het hele proces altijd gebleven.

Het onderzoek naar de motivaties van vrijwilligers is uitgevoerd in opdracht van stichting Muses te Amsterdam. Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen voor de opleiding Toegepaste Psychologie aan de Fontys Hogeschool te Eindhoven. Het idee van deze studie is deels ontstaan vanuit een persoonlijke interesse voor de non-profit sector. Ook wilde ik graag bijdragen om het huidige negatieve beeld dat heerst over internationaal vrijwilligerswerk te weerleggen. Het onderzoek is verder opgezet aan de hand van de wensen van mijn opdrachtgever. Hierdoor is het grootste deel van dit onderzoek gericht op het bijwonen van de voorbereidingstraining van Stichting Muses.

Na weken opnieuw schrijven, duidelijkheid creëren en mijn resultaten opnieuw te interpreteren, ben ik erachter gekomen dat ik mijn onderzoeksvraag maar deels heb kunnen beantwoorden. Terugkijkend zou ik willen dat ik eerder hulp had gevraagd bij het interpreteren van de resultaten, als ik eerder de fouten eruit had kunnen filteren had het misschien niet zo lang hoeven duren. Zoals eerder beschreven ben ik wel dankbaar voor wat ik hiervan geleerd heb.

Graag wil ik alle respondenten bedanken die mee hebben gewerkt aan dit onderzoek. Zonder hun medewerking had ik dit onderzoek nooit kunnen voltooien. Met name wil ik graag mijn collega's en begeleider R. Schagen van Stichting Muses bedanken. Mijn collega's waren er altijd om op effectieve wijze mee te sparren over mijn onderzoek. Ook stonden ze altijd klaar met steun in de vorm van een paar motiverende woorden. Nog steeds zet ik mij elke dag met veel plezier in voor Stichting Muses en krijg ik de kans innovatie en onderzoek te combineren.

Tenslotte heb ik ook van mijn vrienden M. van Leuken en K. van der Lee wijze raad mogen ontvangen. In het bijzonder wil ik F. van Heugten bedanken voor haar feedback en tripjes naar Limburg. Zonder haar was het nooit gelukt. Mijn familie heeft mij altijd moreel ondersteund door in mij te blijven geloven tijdens het schrijfproces.

Ik wens u veel leesplezier toe,

Gaby van der Sanden

Samenvatting

Internationaal vrijwilligerswerk is de laatste jaren erg gegroeid. Per jaar verrichten ongeveer 90.800 Nederlanders vrijwilligerswerk in het buitenland, 25.034 doen dit via westerse uitzendende organisaties. Om de huidige kritiek op de zogenaamde amateuristische vrijwilligers om te zetten in iets positiefs is het volgens stichting Muses belangrijk dat deze vrijwilligers worden getraind. Hierdoor krijgen vrijwilligers die wel op een effectieve en verantwoorde manier iets willen bijdragen aan ontwikkelingswerk een kans. De voorbereidingstraining van Stichting Muses is hiervoor dan ook ontwikkeld. Echter, blijkt dat veel vrijwilligers er toch voor kiezen deze training niet bij te wonen. Om zoveel mogelijk vrijwilligers te motiveren aan de training deel te nemen is het noodzakelijk om te weten wat hen motiveert dit wel of niet te doen. Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen wat de motivaties voor vrijwilligerswerk en de motivaties voor het deelnemen aan de training zijn. Hiervoor is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: *Welke factoren hebben invloed op de deelname van vrijwilligers aan de voorbereidingstraining van Stichting Muses?* Daarnaast zijn er vier deelvragen geformuleerd ter ondersteuning voor de beantwoording van de hoofdvraag.

Om een antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag is er intensief onderzoek verricht. Hiermee wordt er een waardevolle inkijk gegeven in de persoonlijke motieven van internationale vrijwilligers. Een dergelijk inzicht is belangrijk om een fenomeen zoals internationaal vrijwilligerswerk te kunnen begrijpen. Na de data verzameling zijn er verschillende statistische analyses uitgevoerd. De analyses waren voornamelijk gericht op de motivaties voor de training; Attitude, sociale invloed, en eigen effectiviteit. Alsmede de motivaties voor het vrijwilligerswerk zelf; Waarde, Leren, bescherming, verbetering, Carrière en sociaal die uit literatuur onderzoek naar voren zijn gekomen. Deze motivaties worden uitgebreid uitgelegd in het theoretisch kader.

De drie componenten van motivatie; sociale invloed, eigen effectiviteit, en attitude hebben alle drie geen directe invloed op deelname aan de training. Echter kwam attitude er dicht in de buurt. Van de zes motivaties voor het doen van vrijwilligerswerk vonden de respondenten de motivaties waarde, leren en bescherming het belangrijkste. Er is ook een verschil gevonden tussen de groep die wel aan de training heeft deelgenomen en de groep die dat niet heeft gedaan op de motivatie waarde. Namelijk dat de groep die wel aan de training heeft deelgenomen hoger scoorde op deze motivatie voor vrijwilligerswerk. De vrijwilligersmotivatie waarde betekend dat vrijwilligers kiezen voor het vrijwilligerswerk omdat zij het belangrijk vinden iets voor een ander te doen zonder daar zelf iets voor terug te willen. Er zou aan de hand van dit onderzoek gesteld kunnen worden dat het hebben van de motivatie voor vrijwilligerswerk waarde een factor is die deelname aan de voorbereidingstraining positief beïnvloed.

Op basis hiervan worden concrete aanbevelingen gedaan om in te spelen op deze motivatie voor vrijwilligerswerk in de training. Ook worden er aanbevelingen gedaan over de inhoud van de voorbereidingstraining op basis van de behoeften die respondenten hebben. Eventueel vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op, de behoefte van de vrijwilligers, en het daadwerkelijke effect van de voorbereidingstraining.

Inhoudsopgave

1 INLEIDING.....	5
1.1 Achtergrond opdrachtgever	5
1.2 aanleiding	7
2 THEORETISCH KADER.....	10
2.1 Kenmerken van vrijwilligers.....	10
2.3 Motivaties voor vrijwilligerswerk.....	11
2.4 keuzegedrag	13
2.5.1. Het ASE model.....	13
2.5.2 The Integrated Model for Behavioural Change (I- Change Model)	14
2.5.3 Koppeling van de modellen en de praktijk	15
2.6 Conclusie theoretisch kader.	18
3 ONDERZOEK ONTWERP	19
3.1 Begrippen operationalisatie	20
3.2 Methode.....	22
3.3 Instrumenten	22
3.4 Steekproef.....	24
3.5 Analyses	25
4 RESULTATEN.....	26
4.1 Welke motieven hebben mensen om vrijwilligerswerk te doen?	26
4.2 Wat zijn de motivaties van vrijwilligers om wel of niet naar een training te komen?.....	28
4.3 Is er een verband tussen de trainingsmotivaties en vrijwilligersmotivaties?	30
4.4 Hebben vrijwilligers die niet aan de voorbereidingstraining hebben deelgenomen andere motivaties voor vrijwilligerswerk dan vrijwilligers die dat wel hebben gedaan?	31
4.5 Overige resultaten	31
5 CONCLUSIE EN DISCUSSIE	33
5.1 Conclusies	33
5.2 Kanttekeningen en kritische reflectie	37
5.3 Implicaties voor vervolg onderzoek en aanbevelingen.....	38
BIBLIOGRAFIE	39
Bijlage 1: figuur 1 ASE model en 2 I- Change Model.....	41
Bijlage 2: overzicht vragen/concepten.....	42
Bijlage 3: vragenlijst	44
Bijlage 4 tabel normaal verdeling	59
Bijlage 5: analyse plan	60
Bijlage 6: ethische verantwoording	63

1 Inleiding

Vrijwilligerswerk is tegenwoordig niet meer weg te denken. Iedereen kent immers wel iemand die een tijdje in het buitenland is geweest om vrijwilligerswerk te doen. In dit onderzoek wordt de definitie voor vrijwilligerswerk beschreven als onbetaald, onverplicht werk dat men in georganiseerd verband verricht voor anderen, die men vaak vooraf niet kent. (WVC, 1991). Omdat het hier gaat om personen die vrijwilligerswerk in het buitenland gaan doen, wordt ook vaak de term internationaal vrijwilligerswerk gebruikt. Hierbij wordt in dit onderzoek dezelfde definitie gehanteerd alleen dan buiten Nederland. Wetenschappelijk is dit onderzoek relevant omdat het kan bijdragen aan het bestaande onderzoek over vrijwilligersmotivatie. Voor zover bekend is er nog geen vergelijking gemaakt tussen motivaties voor vrijwilligerswerk, en de voorbereiding die vrijwilligers treffen voor hun ze naar het buitenland vertrekken. Onder voorbereiding valt bijvoorbeeld het volgen van een voorbereidingstraining, die vrijwilligers voorbereid op onder andere het vrijwilligerswerk wat zij gaan doen, en de cultuur van het land waar ze heen gaan.

1.1 Achtergrond opdrachtgever

Toen Jurrien Mammen en Romy Schagen elkaar in 2006 in Guatemala ontmoette viel het hen op dat weinig vrijwilligers zich van tevoren hadden verdiept in wat hen te wachten stond. Ze verdiepen zich daarbij niet in de gewoonten en gebruiken van het land waar zij heen gaan, noch in het werk dat zij gaan doen. Ook merkten ze dat vrijwilligers vaak niet wisten hoe zij zich effectief in konden zetten. Veel vrijwilligers gaan werken met een doelgroep waar zij niet voor zijn opgeleid, zoals bijvoorbeeld met kinderen. Ook zijn ze niet op de hoogte hoe ze zich duurzaam kunnen inzetten. Muses probeert zich in te zetten voor duurzaam ontwikkelingswerk. Volgens VN-commissie Brundtland (1987) is duurzame ontwikkeling, ontwikkeling die aansluit op de behoeften van het heden zonder het vermogen van toekomstige generaties om in hun eigen behoeften te voorzien in gevaar te brengen. Doordat vrijwilligers zich niet altijd voorbereiden weten ze bijvoorbeeld niet hoe ze fondsen kunnen werven, wat de valkuilen hiervan kunnen zijn, wat hun kwaliteiten zijn, en hoe ze deze ondersteunend kunnen inzetten, zonder het werk van de lokale bevolking uit handen te nemen. Hierdoor zijn Jurrien en Romy op het idee gekomen voor stichting Muses, welke zij in 2007 hebben opgericht. Stichting Muses verzorgt trainingen, waaronder de voorbereidingstraining voor vrijwilligers die naar het buitenland gaan. Samen met hun trainers en experts organiseren ze trainingen die om de ontwikkeling van vrijwilligers draait. Vrijwilligers leren veel over vrijwilligerswerk in het buitenland maar vooral ook veel over zichzelf. Dit maakt dat de vrijwilliger bewuster te werk gaat en vaak ook meer kan bereiken tijdens zijn/haar vrijwilligerswerk. Muses werkt inmiddels samen met ongeveer vijftig partners. Dit zijn organisaties die de vrijwilligers daadwerkelijk uitzenden. Voorbeelden hiervan zijn Projects Abroad, het Andere Reizen en Travel Active. Een belangrijk verschil is dat sommige organisaties de training verplicht stellen en anderen er voor kiezen dit niet te doen. Als je vrijwilligerswerk doet via sommige van deze partners dan zijn er voor deze vrijwilligers geen kosten aan de training verbonden. Is de organisatie waar een vrijwilliger bij is aangesloten geen partner van Muses dan

vragen ze een bijdrage van dertig euro. Het valt Muses op dat er vaak door hun partners, de reisorganisatie waar zij mee samen werken, wordt gezegd dat zij een goede voorbereiding belangrijk vinden. Ook geven de partners aan dat ze een positief verschil merken wanneer de vrijwilligers de training hebben gevolgd.

1.1.1 de voorbereidingstraining

Romy en Jurrien hebben in 2012 een voorbereidingstraining ontwikkeld. Deze is in dit eerste jaar door 249 vrijwilligers afgerond. De training duurt één dag en wordt gegeven voordat vrijwilligers naar het buitenland gaan. Met deze voorbereidingstraining hoopt stichting Muses de vrijwilligers kennis en inzicht mee te geven om in hun periode in het buitenland zo effectief mogelijk te kunnen zijn. Aspecten die in de training aan bod komen zijn, cultuurverschillen, persoonlijke grenzen, hechting bij kinderen, en duurzame taken op je nemen. Wanneer de training niet wordt vergoed door de organisatie betaalt een deelnemer deze zelf. De kosten voor de voorbereidingstraining zijn €30

1.1.2 de partners van Muses

Stichting Muses werkt samen met ongeveer veertig organisaties die partnerschappen worden genoemd. Dit zijn organisaties die de vrijwilligers daadwerkelijk uitzenden. De meeste organisaties adviseren hun vrijwilligers een voorbereidingstraining te volgen bij stichting Muses.. Twee Partners stellen een training volgen bij Muses zelfs verplicht.

Partnerorganisaties (42): Projects Abroad, Activity International, Travel Active, Be-More, Doingood, Het Andere Reizen, Bokemei, Future For Young People, African Foundation of Wonder, Rhiza, Mzungu 4 Kenia, Upendo Children's Home, Vakschool, Amaka, TLNTD, Travel4change, African Backpackers, Akwan2fo, Travel Unique, Learn2Learn, Let's Move Africa, Esizayo, Tess Unlimited, Homeless Child, Atelier Favela, Che Amigo, SKIB, W.H.Y. Bolivia, Straatkinderen Medellin, Volunteering Peru, Mijn Bestemming Peru, Projecto Peru, AID India, Child and World, India's Orphans, Let's Care, Mheer voor Fako, Sitinoraiti, SSCR, Tha Child Development Centre, V.L.O.K. en Inspire Nepal.

1.2 aanleiding

De aanleiding van dit onderzoek is dat ongeveer de helft van de vrijwilligers die via de grote partners wordt uitgenodigd daadwerkelijk deel neemt aan een voorbereidingstraining. Een deel van de vrijwilligers komt ondanks dat de training gratis is toch niet. Muses wil zo veel mogelijk vrijwilligers bereiken zodat deze een grotere impact kunnen maken tijdens hun verblijf in het buitenland. Wat Muses bedoeld met een grotere impact maken is dat vrijwilligers zich onder andere bewust duurzamer inzetten op hun projecten. Een concreet voorbeeld hiervan is dat aan de vrijwilligers wordt uitgelegd tijdens een training, dat het beter is om de begeleiders van een kinderdagverblijf in Zuid-Afrika te ondersteunen of vaardigheden te leren, hierdoor kunnen zij in de toekomst de kinderen beter begeleiden. Hiermee help je het project meer dan zelf constant met de kinderen bezig te zijn, terwijl jij na een tijdje weer weg bent. Door vrijwilligers bewust te maken van dit soort situaties, zullen zij wellicht meer blijvende resultaten boeken. Dit is was Muses bedoel met meer impact maken.

Muses wil graag weten waarom vrijwilligers de keuze maken om wel of niet aan de voorbereidingstraining deel te nemen, en wat ze kunnen doen om dit gedrag te beïnvloeden. Dit omdat Muses een bepaalde doelstelling heeft. De doelstelling van Muses voor 2016 is om 1200 deelnemers te trainen. Hiervoor moeten er per training gemiddeld 15 deelnemers aanwezig zijn. Als Muses dit wil bereiken is het voor hun belangrijk om inzichtelijk te hebben wat de vrijwilligers beweegt om wel of niet aan de voorbereidingstraining deel te nemen en te weten wat de verschillen zijn tussen hen. De doelgroep waar dit onderzoek op gericht is zijn dus de vrijwilligers die uit worden uitgenodigd voor een voorbereidingstraining bij Muses. Zowel de vrijwilligers die wel komen, als degenen die niet komen. Bijna de helft van de vrijwilligers die Muses traint zijn tussen de 15 en 20 jaar (46%). De andere grote meerderheid die door Muses worden getraind zijn tussen de 21 en 25 jaar (37%). De overige vrijwilligers zijn tussen de 26 en 60+ (Muses, 2016).

De motivaties voor het vrijwilligerswerk en de motivaties om wel of niet een voorbereidingstraining te volgen zijn niet inzichtelijk voor de stichting. Dit probleem speelt binnen stichting Muses en haar partners. De opdrachtgever geeft aan dat ze niet weten hoe ze motivatie kunnen verhogen omdat ze ook niet weten wat de vrijwilligers nu motiveert. Met de resultaten van dit onderzoek wil Muses dan ook mogelijk haar marketing strategie aanpassen zodat zij zoveel mogelijk vrijwilligers kunnen motiveren de voorbereidingstraining bij te wonen. Dit sluit aan bij de visie waaruit Muses is ontstaan en haar fundering op heeft gebouwd "Samen werken aan duurzamer vrijwilligerswerk" (Muses, 2016).

Er kan er aan de hand van dit onderzoek antwoord gegeven worden op de vraag hoe vrijwilligers staan tegenover het vrijwilligerswerk dat zij gaan doen, en of dit verband houdt met de keuze voor de voorbereidingstraining. Uiteindelijk kan hiermee door Muses op deze behoefte worden ingespeeld. De uiteindelijke doelstelling van dit onderzoek is dat de voorbereidingstraining voor zowel vrijwilligers, partners en lokale projecten zijn grootst mogelijke potentieel kan bereiken. Eerder onderzoek heeft uitgewezen dat vrijwilligerswerk in het buitenland op een positieve manier kan bijdragen aan intercultureel begrip en sociale

bewustwording. Hiermee draagt dit bij aan vrede en een grotere sociale rechtvaardigheid. Daarom is het goed dat juist deze vrijwilligers ook worden voorbereid (Pannecoucke, 2014). Als we weten wat de vrijwilligers motiveert kunnen deze wellicht ook gemotiveerd worden naar de training te komen.

Stichting Muses heeft een globaal beeld door middel van al hun ervaring wat de motivaties zouden kunnen zijn van vrijwilligers. Wat voor Muses niet duidelijk is, is of hier daadwerkelijk een verschil bestaat tussen vrijwilligers die hun training hebben bijgewoond en tussen de vrijwilligers die dat niet hebben gedaan. Met de resultaten van dit onderzoek wil Muses dan ook haar marketingstrategie aanpassen zodat zij zoveel mogelijk vrijwilligers kunnen motiveren de voorbereidingstraining bij te wonen. Ook kunnen zij dit onderzoek mogelijk gebruiken als de basis voor vervolg onderzoek waarmee ze het belang van de voorbereidingstraining kunnen aantonen voor hun partners.

Tot slot kunnen ze de resultaten gebruiken om de training nog effectiever te maken. Dit door de aspecten die vrijwilligers motiveert om vrijwilligerswerk te doen te implementeren in de training. Samenvattend kan er worden gesteld dat een groot deel van de stichting is gebaseerd op de voorbereidingstraining. Toch weet niemand wat de vrijwilligers beweegt bij het maken van de keuze van het wel of niet volgen hiervan. Op deze vraag wordt geprobeerd met dit onderzoek antwoord te geven. Dit sluit aan bij de visie waaruit Muses is ontstaan en haar fundering op heeft gebouwd “Samen werken aan duurzamer vrijwilligerswerk” (Muses, 2016).

In dit onderzoek staan de volgende vragen centraal:

Hoofdvraag

Welke factoren hebben invloed op de deelname van vrijwilligers aan de voorbereidingstraining van Stichting Muses?

Deelvraag 1 Welke motieven hebben personen om vrijwilligerswerk te doen?

Deelvraag 2 Wat zijn de motivaties van vrijwilligers om wel of niet naar een voorbereidingstraining te komen?

Deelvraag 3 Hangen de motivaties voor vrijwilligerswerk samen met de motivaties voor de voorbereidingstraining?

Deelvraag 4 Hebben vrijwilligers die niet aan de voorbereidingstraining hebben deelgenomen, andere motivaties voor vrijwilligerswerk dan vrijwilligers die wel aan de voorbereidingstraining hebben deelgenomen?

In het theoretisch kader wordt bekeken wat belangrijke motivaties zijn voor vrijwilligerswerk. Hoe personen keuzes maken. En wat personen motiveert een bepaald gedrag uit te voeren. Belangrijke aspecten die uit het theoretisch kader naar voren komen zullen worden getoetst in het veldonderzoek. In het volgende hoofdstuk, het theoretisch kader, wordt de theorie rondom de hoofdvraag beschreven.

2 Theoretisch kader

In dit onderzoek zijn er twee belangrijke aspecten beschreven die de kern vormen van dit theoretisch kader. Ten eerste de motivaties voor het vrijwilligerswerk zelf, en ten tweede de motivaties voor het bijwonen van de voorbereidingstraining. Het is voor Muses van belang om te weten of de motivaties voor vrijwilligerswerk samenhangen met de motivaties om wel of niet aan de voorbereidingstraining deel te nemen. Ook al worden er in dit onderzoek bijvoorbeeld ook demografische aspecten uitgevraagd om te analyseren waarom vrijwilligers zich wel of niet aanmelden voor de training, het gaat voornamelijk om psychologische processen. Met psychologische processen wordt onder andere de invloed van motivatie op gedrag bedoeld. De focus ligt hierbij op de innerlijke psychologische factoren die maken dat zij andere motieven hebben en verschillende keuzes maken. Het gaat hier dus om de motieven die zij hebben om wel of niet aan de training te willen deelnemen en de motieven die zij hebben om vrijwilligerswerk te doen. Hiermee kan worden bekeken of personen die niet aan de training deelnemen ook andere motieven hebben voor het vrijwilligerswerk wat zij gaan doen. Ook worden in het theoretisch kader kenmerken van vrijwilligers besproken. Er wordt onderzocht waarom mensen vrijwilligerswerk doen, en wat hun motiveert om eventueel de voorbereidingstraining te volgen. Dit om te onderzoeken welke factoren eventueel invloed hebben op deelname van vrijwilligers aan de voorbereidingstraining van stichting van Muses. De behoefte de vrijwilligers hebben, kunnen mogelijk worden meegenomen om de voorbereidingstraining te optimaliseren.. Tenslotte worden er modellen over motivatie besproken om een beeld te schetsen welke factoren mogelijk van invloed zijn op het wel of niet deelnemen aan de voorbereidingstraining.

2.1 Kenmerken van vrijwilligers

Binnen Nederland blijkt dat laagopgeleiden, jongeren, bejaarden en mannen minder vrijwilligerswerk doen. Uit cijfers van het sociaal cultureel planbureau blijkt ook dat er een verband bestaat tussen opleidingsniveau en vrijwilligerswerk. Hoe hoger opgeleid hoe groter de kans dat iemand vrijwilligerswerk doet. (Dekker, 1999) Volgens een studie uit 2015 ligt het aantal vrijwilligers dat per jaar vrijwilligerswerk in het buitenland doet op ongeveer 90.800. Dit nummer is gebaseerd op onderzoek van het Nederlandse onderzoeksbureau NBTC. Zij zijn tot dit resultaat gekomen door een zelfstudie te doen onder reizigers tussen 2009 en 2011. Volgens de resultaten gaan 25.034 van de in totaal 90.800 Nederlanders die per jaar internationaal vrijwilligerswerk doen via een westerse uitzendende organisatie. Een derde doet dus internationaal vrijwilligerswerk via een westerse organisatie. Opvallend is verder bij literatuuronderzoek naar internationale vrijwilligers, dat in de literatuur geen enkel onderzoek gevonden werd waarin een dalende trend van het aantal internationaal vrijwilligers wordt beschreven. (Jong & Bik, 2006)

2.2 voorbereiding op vrijwilligerswerk

De voorbereidingsfase wordt gedefinieerd als het proces wat vooraf gaat aan het vertrek en het daadwerkelijke vrijwilligerswerk. Als vrijwilligerswerk wordt gezien als een leerproces, wordt er vaak naar gekeken als een experimenteel leerproces, hiermee wordt bedoeld: het leren door middel van het doen en ervaren waarin je vrij wordt gelaten om fouten te maken. In de literatuur wordt teruggevonden dat het leerproces echter al ver voor de vrijwilligerservaring zou moeten starten. Vrijwilligers zouden bijvoorbeeld kennis moeten hebben van de globale zaken die met vrijwilligerswerk te maken hebben. Deze kunnen namelijk ook van invloed zijn op hun lokale project. Als ze basiskennis bezitten over de aspecten die ontwikkelingswerk wereldwijd beïnvloeden zijn ze zich bijvoorbeeld meer bewust van ongelijke machtsverhoudingen die er zouden kunnen zijn en die hun vrijwilligerswerk mogelijk beïnvloeden. Hoe meer gestructureerd het trainingsproces is wat de vrijwilliger door de uitzendende of externe organisatie krijgt aangeboden, hoe groter het leerproces voor de individuele vrijwilliger zal zijn. Toch bestaat er nog weinig onderzoek naar hoe belangrijk het is dat vrijwilligers over de juiste kennis beschikken voordat zij op reis gaan (Hammersley, 2014). In een onderzoek van Coghlan en Gooch wordt de nadruk gelegd op het toepassen van een transformationeel leerproces in tegenstelling tot een experimenteel leerproces. Waarin het transformationeel leerproces wordt gezien als het zichtbaar veranderen van mensen (Coghlan & Gooch, 2011). “Zonder bedachtzame voorbereiding, oriëntatie, en de aanmoediging van zelfstudie kunnen er op het project gemakkelijk culturele misvattingen en stereotypering ontstaan” (Hammersley, 2014).

Er is dus veel geschreven over wat sommige uitzendende organisaties belangrijk vinden. Het is echter ook belangrijk om te weten hoe vrijwilligers zelf over hun voorbereidingsproces denken. Eerder in dit theoretisch kader is beschreven dat zowel de uitzendende en lokale organisatie het belangrijk vinden dat vrijwilligers getraind zijn voordat ze naar het buitenland vertrekken. Ook wordt teruggevonden dat vrijwilligers er baat bij zouden hebben als de uitzendende organisaties meer structuur zouden aanbrengen in de educatie die vrijwilligers vooraf krijgen. (Hoorn ten & Keulers, 2009) Wat de vrijwilliger zelf wil leren, of waar deze behoefte aan heeft voor zijn vertrek is onduidelijk. Juist omdat er over de behoefte die vrijwilligers zelf hebben voordat zij naar het buitenland gaan, niets te vinden is wordt deze bevinding in deze paragraaf aangehaald. Om de voorbereidingstraining goed te laten aansluiten bij de behoefte van de vrijwilligers, wordt er getracht met dit onderzoek de behoefte die vrijwilligers hebben tijdens hun voorbereiding inzichtelijker te maken.

2.3 Motivaties voor vrijwilligerswerk.

Internationaal vrijwilligerswerk is de laatste jaren erg gegroeid, ook al zijn precieze cijfers onbekend. Er zijn veel verschillende vormen van internationaal vrijwilligerswerk te onderscheiden. Een belangrijk aspect is de duur van het vrijwilligerswerk. Hierbij wordt er onderscheid gemaakt tussen; korte duur van 1 week tot 3 maanden, middellange duur van 3 tot 6 maanden en lange duur van meer dan 6 maanden (Scherraden, Stringham, Sow, & McBride, 2006). De redenen waarom personen vrijwilligerswerk doen zijn erg uiteenlopend. Er wordt vaak gedacht dat als je mensen maar genoeg informeert dat ze ook de keuze zullen maken die het

beste voor hen is. Als er specifiek wordt gekeken naar de motieven voor vrijwilligerswerk kan er een onderverdeling terug gevonden worden; namelijk individuele en altruïstische motieven (Rehberg, 2005). Omdat bij vrijwilligerswerk een financiële beloning geen rol speelt zijn andere motieven extra belangrijk. Organisaties die met vrijwilligers werken kunnen er baat bij hebben zich er bewust van te zijn dat vrijwilligers verschillende motieven hebben en ook op andere bijzondere manieren geworven kunnen worden (van der Vaart, 2010). In een onderzoek onder personen die een interesse in vrijwilligerswerk in het buitenland toonden werd aangetoond dat altruïstische motieven maar een klein onderdeel waren van de motivatie voor het vrijwilligerswerk. Als altruïstische motieven zoals normen en waarden een motief zijn voor het vrijwilligerswerk worden het ook wel normatieve motieven genoemd.(Rehberg, 2005). In een onderzoek van Clary werden ook de motieven van personen om vrijwilligerswerk te doen onderzocht. Om antwoord te kunnen krijgen op de onderzoeksvraag over de vrijwilligersmotivaties is in het onderzoek gewerkt vanuit de functionele vrijwilligersmotivatie benadering van Clary et. al. (1991) (Volunteer Function Inventory). In de functionele benadering wordt gekeken naar welke toegevoegde waarde vrijwilligerswerk heeft voor de vrijwilliger. De door hun ontwikkelde enquête is al enkele keren in Nederland gebruikt. Ook hebben ze op basis van de VFI onderzoek gedaan naar de effecten van verschillende wervingsboodschappen. Onder de respondenten werden de volgende belangrijkste motieven voor vrijwilligerswerk gevonden; 1. **Waarden**: vrijwilligerswerk hangt samen met waarden die verband houden met altruïsme. 2. **Leren**: vrijwilligerswerk geeft personen de mogelijkheid om ervaringen op te doen en nieuwe kennis en vaardigheden te leren. 3. **Sociaal**: vrijwilligerswerk maakt het mogelijk om nieuwe contacten te leggen met anderen en iets te doen wat door anderen ook als belangrijk gezien wordt. 4. **Carrière**: vrijwilligerswerk kan mogelijkheden bieden voor nieuw werk of bijvoorbeeld een uitbreiding van het curriculum vitae. 5. **Bescherming**: Het vrijwilligerswerk hangt samen met dingen voor anderen te doen, waarbij persoonlijke problemen op een tweede plaats komen. 6. **Verbetering**: door vrijwilligerswerk te doen kunnen personen aan hun eigenwaarde werken en hiermee een positiever beeld van zichzelf vormen. Er wordt gewerkt met de motieven van Clary omdat deze functionele benadering de belangrijkste is uit de literatuur. Ook zijn de motivaties breed genoeg om deze onderverdeling voor verschillende doelgroepen in te zetten. Empirisch onderzoek laat zien dat de motivaties van Clary overeenkomen met de motivaties die vrijwilligers zeggen te hebben in verschillende contexten. In de studie van Clary werd ook aangetoond dat als personen tijdens hun vrijwilligerswerk werk verrichten dat aansluit bij hun sterkste motieven de voldoening het grootst is en hiermee ook het voornemen om voor langere tijd vrijwilligerswerk te gaan verrichten groeide. Verder werd er in deze beschreven studie geen specifieke verdeling gemaakt tussen individuele en altruïstische doelen (Clary, et al., 1998). Wel zijn de motieven voor vrijwilligerswerk die uit het onderzoek van Clary zijn gekomen onder te verdelen in intrinsieke en extrinsieke motivatie (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Lens, & Andriessen, 2009). Intrinsieke motivatie betekend dat mensen iets doen om dat ze dat zelf graag willen, met extrinsieke motivatie wordt bedoeld dat mensen iets doen omdat zij door externe factoren zoals bijvoorbeeld beloning worden gemotiveerd. (Tielemans, 1999)

2.4 keuzegedrag

Hoe personen keuzes maken in hun leven hangt af van verschillende factoren. Pas als er inzicht is in hoe personen keuzes maken kan er worden gekeken naar hoe deze keuze kan worden beïnvloed. In dit onderzoek is het daarom van belang te weten waar de keuzes van vrijwilligers vandaan komen. Hiermee kan worden bekeken waarom personen er voor kiezen wel of niet naar de training te komen.

Keuzegedrag wordt vaak vanuit de rationele keuze theorie van Cornish & Clarke beschreven, hierin komt het er op neer dat mensen een rationele keuze maken gebaseerd op de maximalisatie van hun eigen opbrengsten. Toch blijkt het in de praktijk vaak dat personen niet altijd rationeel te werk gaan. Het blijkt bijvoorbeeld dat bij het maken van keuzes emoties ook een rol spelen, de keuzes niet altijd gebaseerd zijn op genoeg informatie en dat de keuzes niet altijd stabiel zijn. Het is voor een organisatie die een keuze wil beïnvloeden belangrijk om zich bewust te zijn van deze verschillen in keuzegedrag. Dit is met name belangrijk voor de communicatie rondom keuzes die personen moeten maken. Het kan zijn dat personen met ander keuzegedrag ook anders benaderd moeten worden. Het is voor dit onderzoek belangrijk om te kijken naar wat personen überhaupt beweegt om een keuze te maken. Dit staat los van wat hun motieven zijn voor vrijwilligerswerk en het al dan niet bijwonen van de voorbereidingstraining. Mensen zijn bereid zich in te zetten voor een algemeen belang, zoals voor het milieu. Ook als dit betekent dat de eigen kosten hoger zijn dan de eigen opbrengsten. Hierbij maken personen een keuze gebaseerd op eigen belang en het belang van ander. Deze afweging om een keuze te maken wordt beschreven in het zogenoemde sociale nutsmodel. In dit model maken personen een keuze gebaseerd op hun eigen belang alsook op het belang van andere. Ook is het in dit model belangrijk hoeveel gewicht men aan beide motieven toebedeelt. (Tiemeijer, Thomas, & Prast, 2009).

2.5 factoren die invloed hebben op gedrag

In de volgende paragrafen worden belangrijke motivationele factoren om een bepaald gedrag te laten zien beschreven. Dit wordt gedaan om te bekijken welke factoren mogelijk van invloed zijn op het wel of niet bijwonen van de voorbereidingstraining. Een weergave van de onderstaande beschreven modellen kan worden terug gevonden in bijlage 1. In de conclusie van het theoretisch kader kan worden terug gevonden welke factoren worden meegenomen naar het veldonderzoek. (paragraaf 2.6)

2.5.1. Het ASE model

Volgens het attitude, sociale invloed, eigen effectiviteit model (ASE, de vries, 1988) zijn er drie belangrijke componenten van motivatie die bepalen waarom iemand bepaald gedrag laat zien. Deze zijn: attitude, sociale invloed en eigeneffectiviteit. Deze principes zijn mogelijk relevant voor de keuze die vrijwilligers maken om wel of niet aan de voorbereidingstraining deel te nemen. Attitude is een goede voorspeller voor toekomstig gedrag. Een attitude zegt iets over hoe de basishouding is van iemand over een onderwerp. Bijvoorbeeld of ze het interessant vinden en of iemand er in de toekomst iets mee gaat doen. Sociale invloed geeft aan hoe iemand

beïnvloed wordt door de mening van belangrijke anderen. Eigen effectiviteit refereert aan een inschatting voor het gedrag benodigde vaardigheden. Waarom vrijwilligers niet naar de training komen, wordt in kaart gebracht door deze belangrijke componenten van motivatie te beschrijven. Hierdoor wordt het wellicht inzichtelijker gemaakt wat vrijwilligers motiveert om de keuze te maken. (Rotmans, 2005). Deze principes komen onder andere terug in het ASE model (De Vries, 1988). Dit model stelt dat attitude, sociale invloed en eigeneffectiviteit van invloed zijn op de intentie dat iemand een bepaald gedrag gaat uitvoeren. Het gedrag betekend in dit onderzoek het bijwonen van de voorbereidingstraining. Om specifieker te onderzoeken hoe vrijwilligers omgaan met het voorbereidingsproces op hun verblijf in het buitenland, los van de motivaties die zij hebben voor het vrijwilligerswerk zelf, zal er gekeken worden naar of deze drie componenten van motivatie samenhangen met het wel of niet deelnemen aan de training. In dit onderzoek gaat het om de voorbereidingstraining, die valt onder het voorbereidingsproces.

2.5.2 The Integrated Model for Behavioural Change (I- Change Model)

Attitude, sociale invloed en eigeneffectiviteit worden ook terug gevonden in het Integrated model for behavioural change. Dit model is een meer recente combinatie van o.a. het ASE model en het Stages of Change model. Het stelt dat gedrag het gevolg is van de intentie, mogelijkheden en beperkingen van een persoon. De intentie om het gedrag uit te voeren wordt bepaald door drie motivatie factoren, de attitude, sociale invloed en eigeneffectiviteit, ook wel zelfeffectiviteit genoemd. Met zelfeffectiviteit wordt de inschatting van de eigen mogelijkheden om het gedrag succesvol te kunnen vertonen en te handhaven bedoeld. Sociale invloed wordt in drie onderdelen verdeeld: sociale norm, modeling en sociale druk of steun. Met sociale norm wordt bedoeld van welke personen men waarde hecht van de mening die zij hebben. Bij modeling gaat het om dat er wordt geleerd door het observeren van het gedrag van anderen. Sociale druk of steun geeft de directe invloed van belangrijke anderen aan op het gedrag. De derde en laatste motivationele factor is attitude, deze heeft betrekking op de waargenomen consequenties van het gedrag. Attitude bestaat volgens het model uit twee sub componenten: de opvatting over de consequenties van het gedrag die zowel positief als negatief kunnen zijn én de affectieve evaluatie van deze consequenties (Brug, 2007). Deze drie motivatiefactoren beïnvloeden dus de intentie om een gedrag uit te voeren. Deze intentie wordt echter ook nog beïnvloed door distale factoren. Dit zijn factoren die verder van het gedrag af staan, deze hebben een indirecte invloed. Deze factoren worden onderverdeeld in bewustzijnsfactoren en predispositiefactoren. Predispositiefactoren zijn factoren die te maken hebben met aanleg zoals bepaalde gedragsfactoren, bijvoorbeeld hoe iemand leeft, psychologische factoren zoals persoonlijkheid, biologische factoren zoals geslacht, en sociale en culturele factoren zoals normen en waarden. Met bewustzijnsfactoren wordt bedoeld: de kennis en risico-perceptie over het doelgedrag én de 'cues to action'. Risicoperceptie betekent de waargenomen ernst van het gedrag. Verder is volgens het model een bepaalde aanleiding nodig die aanzet tot het daadwerkelijk overgaan tot een gezondheidsgedrag. Deze prikkels worden 'cues to action' genoemd. Een cue kan bijvoorbeeld bestaan uit het krijgen van informatie. De factoren die informatie geven over een bepaalde gedragsverandering en de predispositiefactoren beïnvloeden deze bewustzijnsfactoren. De informatieve factoren kunnen mogelijk

interessant zijn omdat de opdrachtgever in deze ook graag wil weten of de mogelijke marketingplannen kunnen worden aangepast om vrijwilligers aan te zetten tot het volgen van de training (Meijs & Rozo, 2009) (de Vries & Backbier, 1994).

2.5.3 Koppeling van de modellen en de praktijk

Voor de toepassing van de motivationele principes op dit onderzoek worden de best passende concepten uit de hierboven beschreven modellen hieronder nogmaals overzichtelijk weergegeven.

Demografische factoren

Zoals eerder in het theoretisch kader besproken hebben demografische kenmerken invloed op het doen van vrijwilligerswerk (Shye, 2009). Mogelijk hebben ze ook invloed op het wel of niet bijwonen van de training. Volgens Muses krijgen ze behalve redenen die met motivatie te maken hebben bijvoorbeeld ook vaak meer aanmeldingen van vrouwen dan van mannen. Bij onderzoek naar determinanten van gedrag worden factoren zoals leeftijd en geslacht dan ook vaak meegenomen. Ze worden dan niet gezien als determinanten van gedrag maar hebben een meer indirecte invloed. De demografische factoren beïnvloeden dus mogelijk de concepten attitude, sociale invloed en eigen effectiviteit (Brug, 2007). Om deze reden worden deze factoren in het onderzoek meegenomen. De demografische factoren worden direct bevraagd door onder andere naar leeftijd en geslacht te vragen. Later worden deze factoren vergeleken met de motieven voor vrijwilligerswerk en de motieven om wel of niet aan de training deel te nemen.

Attitude

De attitude die mensen hebben tegenover bepaald gedrag is de eerste determinant van gedragsintentie. (Rotmans, 2005) In dit onderzoek wordt gedrag gedefinieerd als het bijwonen van de voorbereidingstraining. De attitude is de mening en/of de kennis die personen hebben over de voorbereidingstraining. Deze attitude wordt gemeten door te vragen naar hoe respondenten over de training denken, en hoeveel kennis ze hadden over de inhoud van de training toen ze deze beslissing namen om wel of niet deel te nemen.

Sociale invloed

Het tweede concept dat invloed heeft op de intentie is de sociale invloed die personen ervaren. Hiermee wordt in dit onderzoek bedoeld of personen door hun vrienden familie of andere belangrijke andere worden beïnvloed om wel of niet aan de voorbereidingstraining deel te nemen. De sociale invloed wordt gemeten door te vragen naar hoe deze andere volgens de respondenten denken over het bijwonen van de training.

Eigen effectiviteit

Het derde concept in dit onderzoek dat invloed heeft op intentie is de eigen effectiviteit. Hiermee wordt in dit onderzoek de perceptie van de deelnemers bedoeld. Denken ze dat ze het uitvoeren van het gedrag, het volgen van de voorbereidingstraining moeilijk of makkelijk zullen vinden. Dit wordt gemeten door te vragen of ze het bijwonen van de training moeilijk dachten te vinden. Ook wordt er naar mogelijk barrières gevraagd zoals “geen tijd” of “te ver”.

Intentie

Intentie houdt in of iemand van plan is een bepaald gedrag te gaan uitvoeren. In dit onderzoek gaat het om eenmalig gedrag. De intentie wordt gemeten door te vragen wat de verwachtingen van de respondenten zijn. De verwachtingen gaan over of ze wel of niet daadwerkelijk naar de training zouden gaan, nadat zij hiervoor werden uitgenodigd.

Gedrag

In dit toegepaste model wordt gedrag gedefinieerd als het bijwonen van de voorbereidingstraining. In dit onderzoek wordt dit gemeten door direct te vragen of ze de training wel of niet hebben bijgewoond. Daarna kan door middel van het onderzoek wellicht worden teruggekeken wat de invloeden op deze beslissing waren.

Informatieve factoren

Omdat het voor het uiteindelijk advies interessant is om te weten hoe de informatie over de voorbereidingstraining de keuze beïnvloed. Wordt deze factor uit het I-change model meegenomen in het onderzoek. Deze factor bestaat uit de aard van de boodschap, op welk kanaal ze deze hebben ontvangen. Ons bewustzijn wordt beïnvloed door informatie. De boodschap moet inhoudelijk op de belevingswereld van vrijwilligers aansluiten. Ook moet de boodschap afkomstig zijn van een betrouwbare bron, zodat de vrijwilligers het ook willen aannemen. Ten slotte is het kanaal waarmee de boodschap verspreid wordt ook belangrijk. Bijvoorbeeld de uitnodiging van de reisorganisatie, een advertentie op Facebook, of mondeling via andere vrijwilligers. Dit wordt gemeten door te vragen naar welke invloed de manier waarop ze de informatie over de training hebben ontvangen had op de keuze die zij hebben gemaakt om wel of niet te gaan.

2.6 Overige factoren die mogelijk van invloed zijn op het doen van vrijwilligerswerk en het wel of niet bijwonen van de voorbereidingstraining.

Opleiding, religie en inkomen komen in de studie van Shye (2009) als belangrijke demografische factoren naar voren die van invloed zijn op het doen van vrijwilligerswerk. Personen die gelovig zijn, een hoger inkomen hebben of hoger zijn opgeleid zijn, zijn eerder geneigd vrijwilligerswerk te doen (Shye, 2009). Motieven correleren vaak met demografische kenmerken (van der Vaart, 2010). Het is mogelijk dat de redenen voor het doen van vrijwilligerswerk niet alleen gezocht moeten worden in motivatie maar ook in demografische factoren. Ook kunnen er andere aspecten van invloed zijn op doen van vrijwilligerswerk zoals bijvoorbeeld de invloed van triggers en omstandigheden. Met triggers worden externe prikkels bedoeld die iemand kunnen beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld een reclame uiting. Een trigger leidt tot een impuls, die vervolgens ons gedrag bepaalt. Met omstandigheden wordt bedoeld wat personen wel of niet faciliteert om daadwerkelijk vrijwilligerswerk te kunnen doen. Bijvoorbeeld financiële mogelijkheden, of mogelijke tijdsinvestering. (Shye, 2009). Een ander aspect wat in ander onderzoek wordt terug gevonden is geslacht. Vrouwen zijn over het algemeen meer bereid om vrijwilligerswerk te doen (Willigenburg, 2010). Het is ook mogelijk dat deze factoren en omstandigheden een rol spelen bij de mate van voorbereiding die vrijwilligers treffen, en dus de keuze die ze maken om wel of niet aan een voorbereidingstraining van stichting Muses deel te nemen. In het onderzoek van Shye (2009) wordt namelijk gesteld dat de motivatie, demografische factoren en omstandigheden niet alleen van invloed zijn op het doen van vrijwilligerswerk maar ook op andere beslissingen die ze nemen (Shye, 2009).

2.6 Conclusie theoretisch kader.

Om te bekijken welke factoren vrijwilligers motiveert om aan de training van stichting Muses deel te nemen worden alleen de componenten; attitude, sociale invloed, en eigen effectiviteit uit het ASE model meegenomen. Deze componenten bepalen namelijk of iemand gemotiveerd is om een bepaald gedrag uit te voeren. De componenten; intentie, kennis, en barrières uit het ASE model worden niet meegenomen. Dit omdat er eerst in de basis moet worden bekeken of motivationele aspecten wel van invloed zijn op deelname aan de training. Of dat blijkt dat het aan andere factoren ligt. Ook worden de motivaties voor het vrijwilligerswerk zelf meegenomen naar het veldonderzoek. Dit omdat de motivaties van vrijwilligers om vrijwilligerswerk te doen mogelijk van invloed zijn op deelname aan de training. Ook wil de opdrachtgever in de training zelf inspelen op de motivaties die vrijwilligers hebben voor hun vrijwilligerswerk. In het theoretisch kader is niet beschreven of er een samenhang bestaat tussen motivaties voor vrijwilligerswerk en de motivationele componenten, ofwel de motivatie voor de training. Dit wordt wel meegenomen in het veldonderzoek. Van de overige factoren die mogelijk invloed hebben op deelname wordt er gekeken naar de tijdsinvestering die vrijwilligers moeten doen om aan de training deel te nemen. In het theoretisch kader wordt beschreven dat het niet duidelijk is waar vrijwilligers behoefte aan hebben voor hun vertrek dit wordt dan ook meegenomen naar het veldonderzoek. Hiermee is het onderzoek zoveel mogelijk afgebakend om de hoofdvraag te beantwoorden.

In het volgende hoofdstuk word de methode van onderzoek beschreven. Hierin word beschreven hoe het onderzoek er in de praktijk uit gaat zien. De begrippen vrijwilligersmotivaties en trainingsmotivaties worden geoperationaliseerd. Ook wordt er ingegaan op de steekproef, instrumenten en analyses die gebruikt gaan worden voor het veldonderzoek.

3 Onderzoek ontwerp

Met dit onderzoek wordt bekeken welke factoren invloed hebben op de keuze die vrijwilligers maken om wel of niet aan een voorbereidingstraining deel te nemen. In het theoretisch kader is naar voren gekomen dat de componenten van motivatie; Attitude, sociale invloed en eigen effectiviteit mogelijk invloed hebben op de keuze om deel te nemen. Ook zijn er belangrijke motivaties voor vrijwilligerswerk naar voren gekomen die mogelijk invloed hebben op deelname. De opdrachtgever had een voorkeur voor kwantitatief onderzoek omdat deze graag gegevens wilde die gebaseerd zijn op cijfers. Uiteindelijk moet het verduidelijkt zijn welke factoren er mee spelen in de keuze die vrijwilligers maken om wel of niet aan de voorbereidingstraining deel te nemen. Het doel hiervan is om deze informatie in te zetten in marketing- en communicatie plannen, verbetering van de training en om meer inzicht te verkrijgen in de doelgroep van de organisatie. Eerst worden de begrippen vrijwilligersmotivaties en trainingsmotivaties geoperationaliseerd. Met de analyses wordt er bekeken welke motivaties voor vrijwilligerswerk door de vrijwilligers als meest belangrijk wordt gezien. Daarna wordt bekeken welke componenten van motivaties het meeste invloed hebben op deelname aan de training. Dan zal er gekeken worden naar het verband tussen de motivaties voor het vrijwilligerswerk en de motivaties voor de training. Ook werd er bekeken of er een verschil bestaat tussen de motivaties voor vrijwilligerswerk die respondenten hebben, of er een verschil bestaat op de invloed van de componenten van motivatie tussen de wel en niet deelnemer en of respondenten die niet aan de training hebben deelgenomen andere behoefte hebben voor dat ze naar het buitenland gaan, dan de groep die wel aan de training heeft deelgenomen. Tenslotte worden er van concepten waar maar één vraag over is gesteld, zoals de behoefte die vrijwilligers hebben voordat zij naar het buitenland gaan een gemiddelde berekend en de meest voorkomende beschreven. Met dit laatste kan worden bekeken of een onderdeel uit de training mogelijk kan worden uitgebreid dan wel aangepast

3.1 Begrippen operationalisatie

Voor de operationalisatie zijn de belangrijkste begrippen die in het theoretisch kader naar voren zijn gekomen, vrijwilligersmotivatie en trainingsmotivatie, geoperationaliseerd. Deze zijn getoond in tabel 1 en 2.

Tabel 1: Operationalisatie motivaties voor vrijwilligerswerk

<u>Begrip</u>	<u>Dimensie</u>	<u>Sub dimensies</u>	<u>Indicatoren</u>
Vrijwilligers-motivatie			
Definitie begrip: Motivatie heeft betrekking op het thema door hoe en wat het gedrag van mens (en dier) tot stand komt (Thierry, 2009).	Intrinsiek:	1.Waarden, 2.Leren, 3.Verbetering (Clary, et al., 1998)	1.Men geeft aan het zelf belangrijk te vinden iets voor andere te willen doen, 2.Men geeft aan dat persoonlijke ontwikkeling belangrijk is voor hem haar.3.Men geeft aan meer zelfvertrouwen te willen.
Vrijwilligerswerk: onbetaald, onverplicht werk dat men in georganiseerd verband verricht voor andere, die men vaak vooraf niet kent (WVC, 1991).	Extrinsiek:	1.Sociaal, 2.Carrière, 3.Bescherming. (Clary, et al., 1998)	1. Men geeft aan dat ze denken vrienden en familie dit van hem verwacht. 2. Men geeft aan zijn carrière een boost te willen geven. 3. Men geeft aan dat het werk een goede afleiding is

*In dit onderzoek wordt vrijwilligerswerkmotivatie gezien als de motivaties die personen hebben om vrijwilligerswerk te doen

Tabel 2 Operationalisatie motivaties voor training

<u>Begrip</u>	<u>Dimensie</u>	<u>Sub dimensies</u>	<u>Indicatoren</u>
Trainings-motivatie Definitie begrip: Motivatie heeft betrekking op het thema door hoe en wat het gedrag van mens (en dier) tot stand komt (H, 2009). Training: Trainen is het organiseren van activiteiten die er op gericht zijn om bij bepaalde doelgroepen zodanige leerprocessen op te roepen dat vooraf beoogde resultaten op het gebied van kennis vaardigheden of houding worden bereikt. (Kaufman & Ploegmakers, 2010).	Attitude Sociale invloed Zelfeffectiviteit.	1. overtuigingen 2. affectieve evaluatie 3. Kennis 1. Sociale norm 2. Sociale druk of steun /	1. Men gelooft niet dat als ze de training niet zouden volgen dit effect heeft op hun vrijwilligerswerk. 2. Als mijn vrijwilligerswerk niet zo goed gaat omdat ik de training niet heb bijgewoond vind ik dat niet erg. 3. Vrijwilliger hebben voorafgaande wel of niet voldoende informatie om hun gevoel over de training op te baseren 1. Ik vind het belangrijk om mijn ouders tevreden te stellen omdat zij het goed vinden om de training te volgen 2. Mijn vrienden hebben ook een voorbereidingstraining gevolgd 1. Ik denk dat ik goed kan meedoen met de training en hier ook veel kan leren

*In dit onderzoek wordt training motivatie gezien als de keuze die vrijwilligers maken om wel of niet aan de training deel te nemen.

3.2 Methode

De begrippen **vrijwilligersmotivaties** en **trainingsmotivaties** zijn geoperationaliseerd om de validiteit en betrouwbaarheid van dit onderzoek te verhogen. Met het onderdeel demografische gegevens en informatieve factoren uit het theoretisch kader is dit niet gedaan. Deze zijn uitvoerig besproken in het theoretisch kader. Ook wordt er gebruik gemaakt van een bestaande vragenlijst over motivaties voor vrijwilligerswerk. Deze bestaande vragenlijst is aangevuld met vragen over trainingsmotivatie gebaseerd op de componenten waar motivatie uit bestaat; Attitude, sociale invloed en zelfeffectiviteit. De deelnemers die wel aan de training hebben deelgenomen zijn uitgenodigd via het eigen netwerk van Muses. De deelnemers die niet aan de training hebben deelgenomen zijn uitgenodigd via de partners van Muses. Deze partners zijn beschreven in het theoretisch kader. Omdat deze partners geen gegevens van vrijwilligers aan derden mogen verstrekken plaatsten twee van de partners Travel Unique en Projects Abroad een link naar de vragenlijst op hun website en Facebook.

3.3 Instrumenten

De vragenlijst voor dit onderzoek is samengesteld door middel van thesis tools, hierdoor wordt alle data op een plek verzameld. De gegevens zijn ingevoerd en geanalyseerd in het statistiek programma 'Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)'.

In de vragenlijst werden alle mogelijke motivaties voor vrijwilligerswerk die in het literatuur onderzoek naar voren zijn gekomen meegenomen. De betrouwbaarheid voor de schaal motivaties voor vrijwilligerswerk die voor dit onderzoek werd gebruikt werd berekend met de Cronbach's alpha coëfficiënt. Deze is voor elk van de zes vrijwilligersmotivaties berekend; 1Carrière (Cronbach's $\alpha = 0.79$) 2Sociaal (Cronbach's $\alpha = 0.68$) Leren (Cronbach's $\alpha = 0.67$) Bescherming (Cronbach's $\alpha = 0.73$) Waarde (Cronbach's $\alpha = 0.68$) Verbetering (Cronbach's $\alpha = 0.77$). Vrijwilligersmotivatie word hier gedefinieerd als zes verschillende motivaties om vrijwilligerswerk in het buitenland te doen. Vrijwilligersmotivatie werd gemeten aan de hand van een vraag die bestaat uit tweeëndertig items over de verschillende motivaties. De motivatie indicatoren bestaan elk uit vijf onderliggende vragen. De schaal-scores hebben geleid tot een gemiddelde score voor een component van de functionele motivatie. De items werden bevraagd op een zeven punts Likert schaal lopend van een = niet belangrijk, tot zeven = heel belangrijk (bijvoorbeeld, 'vrijwilligerswerk helpt mij omgaan met persoonlijke problemen?'). Een lage score betekent dat de vrijwilligersmotivatie niet als belangrijk wordt gezien voor het doen van vrijwilligerswerk. Een hoge score betekent dat de vrijwilligersmotivatie wel als een belangrijke wordt gezien voor het doen van vrijwilligerswerk. Dit wil zeggen hoe hoger de score, hoe hoger de waarde die de vrijwilliger aan de desbetreffende vrijwilligersmotivatie hecht (Clary, et al., 1998). Deze items bleken per motivatie voor het doen van vrijwilligerswerk betrouwbare schalen te vormen. Daarom zijn deze items samengevoegd in de variabelen carrière, sociaal, leren, bescherming, waarde, en verbetering.

Ook werden de drie componenten van motivatie in de vragenlijst meegenomen. De drie componenten van motivatie; sociale invloed, attitude en eigen effectiviteit zijn gekozen omdat deze in vooronderzoek onder vrijwilligers en werknemers het meest naar voren kwamen. Ook word de mogelijke invloed van deze factoren uitvoerig beschreven in het theoretisch kader. (Rotmans,2005; Clary et al., 1998) De vragen over attitude zijn onderverdeeld in een houding en kennis component. Als vrijwilligers niet weten waar de training over gaat, is het ook lastig hun houding tegenover de training aan te passen. (Vocht, 1998)

De betrouwbaarheid voor de schaal motivaties voor de training die voor dit onderzoek werden gebruikt werd berekend met de Cronbach's alpha coëfficiënt. Deze is voor elk van de drie componenten van motivatie berekend; Sociale invloed (Cronbach's $\alpha = 0.74$) Attitude (Cronbach's $\alpha = 0.70$) Eigen effectiviteit (Cronbach's $\alpha = 0.63$). Deze items bleken per component van motivatie betrouwbare schalen te vormen. Daarom zijn de items die sociale invloed, attitude en eigen effectiviteit meten samengevoegd in de variabelen sociale invloed, attitude en eigen effectiviteit.

Deze drie schalen werden gemeten aan de hand van negen vragen over de drie componenten van motivatie. De items werden bevraagd op een zeven punts Likert schaal lopend van een = oneens, tot zeven = eens (bijvoorbeeld, 'Ik denk dat andere mensen van mij verwachten dat ik naar de voorbereidingstraining ga'.) Een Lage score betekend dat deze trainingsmotivatie waarschijnlijk niet van invloed is geweest op de keuze die vrijwilligers hebben gemaakt om deel te nemen. Een hoge score betekend dat de trainingsmotivatie mogelijk wel van invloed is geweest op de keuze die vrijwilligers hebben gemaakt om deel te nemen. Voor het component van motivatie; 'attitude' betekent dit dat een respondent met een hoge score op 'attitude' de keuze om naar de training te gaan meer laat afhangen van zijn affectieve mening over de training. Bij een lage score op attitude is de invloed van dit component van motivatie op deelname dus minder. Voor het component van motivatie sociale invloed betekent dit dat een respondent met een hoge score op 'sociale invloed' de keuze om naar de training te gaan meer laat afhangen van wat zijn familie of vrienden vinden. Bij een lage score op sociale invloed is de invloed van dit component van motivatie op deelname dus minder. Voor het component van motivatie 'eigen effectiviteit' betekent dit dat een respondent met een hoge score op het component van motivatie "eigen effectiviteit" de keuze om naar de training te gaan laat afhangen van de beoordeling of hij of zij ook effectief aan de training kan meedoen. Bij een lage score op eigen effectiviteit is de invloed van dit component van motivatie op deelname dus minder.

Dit is alleen van toepassing op respondenten die daadwerkelijk aan de voorbereidingstraining hebben deelgenomen. Welke vragen met welke meetinstrumenten corresponderen en de vragenlijst zelf kan terug gevonden worden bijlage twee en drie.

3.4 Steekproef

De populatie bestaat uit alle vrijwilligers die in dit jaar 2016 vanuit Nederland in het buitenland vrijwilligerswerk hebben gedaan. In totaal zijn dit ongeveer 90.800 personen per jaar. Omdat het in dit onderzoek gaat om vrijwilligers die via westerse organisatie hun vrijwilligerswerk organiseren wordt het aantal wat dat per jaar doet op 25.000 geschat. Deze 25.000 vrijwilligers worden via tientallen westerse organisaties uitgezonden. Dit getal is door ander onderzoek geschat door veertig reisorganisaties te bevragen. In dit onderzoek zijn er twee grote organisaties meegenomen die aangesloten zijn bij Muses. Daarom wordt de populatie geschat op 1250. (Veen, 2015) Van de groep respondenten die wel aan de training hebben deelgenomen zijn er driehonderd gemaild. In deze mail werden ze uitgenodigd aan het onderzoek deel te nemen. Van de groep die wel aan de training hebben deelgenomen hebben er zeventig gereageerd. Van de respondenten die niet aan de training hebben deelgenomen hebben er slechts zeventien gereageerd.

Door het uitdraaien van frequentie tabellen kan het volgende over de steekproef worden beschreven. Van de 78 respondenten hebben drieënzeventig personen wel aan de training deelgenomen (83,9%) en veertien personen hebben niet aan de training deelgenomen (16,1%). Van de zevenentachtig deelnemers zijn achtenzeventig deelnemers vrouwen en negen deelnemers zijn man. De grootste groep respondenten valt in de categorie tussen de 15 en 25 jaar (80,5%). 1 persoon gaf aan basis onderwijs te hebben gevolgd (1,1%) 3 personen (3,4%) gaven aan dat het VMBO hun hoogst voltooide opleiding was; 28 mensen (32,2 %) hebben de HAVO afgerond; 19 deelnemers (21.8%) hebben het middelbaar beroeps onderwijs succesvol afgerond; 36 deelnemers (41,4%) hebben het HBO of de universiteit afgerond.

3.5 Analyses

Om te bekijken welke motivaties voor vrijwilligerswerk voor de respondenten het belangrijkst zijn werden gemiddelde en standaarddeviaties berekend. Om te analyseren welke factoren van invloed zijn op het wel of niet deelnemen aan de training wordt een regressietechniek toegepast. Hier is voor gekozen omdat deelname een dichotome variabele is, waarbij Nee (0) en Ja (1) betekent. Met Logistische regressie wordt bekeken welke variabele een deelname aan de training zouden kunnen voorspellen. De drie variabelen waarvan doormiddel van logistische regressie wordt gekeken of ze invloed hebben op deelname aan de training zijn de trainingsmotivaties sociale invloed, attitude, en eigeneffectiviteit. Zoals eerder beschreven zijn vanwege de haalbaarheid de factoren; intentie, kennis, en barrières niet meegenomen. Ook wordt geanalyseerd of de zes motieven voor vrijwilligerswerk van Clary en de motieven voor deelname aan de training die in het ASE model naar voren kwamen onderling correleren. Om deze correlatie tussen vrijwilligersmotivatie en trainingsmotivatie te toetsen wordt de Spearman rho toets gebruikt. Om te bekijken of er een verschil bestaat tussen respondenten die wel of niet aan de training hebben deelgenomen zijn er zes Independent samples T-toetsen gedraaid. Tenslotte wordt de data over de behoefte die vrijwilligers zelf hebben aan voorbereiding en over de inhoud van de training geanalyseerd door middel van frequentietabellen uit te draaien en naar de percentages te kijken.

In het volgende hoofdstuk worden de resultaten van de uitgevoerde analyses weergegeven. Hiermee wordt getracht antwoord te geven op de hoofdvraag.

4 resultaten

In dit hoofdstuk worden alle belangrijkste resultaten van het onderzoek weergegeven. De hoofdvraag die centraal heeft gestaan is: Welke factoren hebben invloed op de deelname van vrijwilligers aan de voorbereidingstraining van Stichting Muses?. En wordt getracht antwoord te geven op deze hoofdvraag doormiddel van het toelichten van de onderstaande vier deelvragen: 1. Welke motieven hebben personen om vrijwilligerswerk te doen? 2. Wat zijn de motivaties van vrijwilligers om wel of niet naar een training te komen? 3. Hangen de motivaties voor vrijwilligerswerk samen met de motivaties voor de training? 4. Hebben vrijwilligers die niet aan de voorbereidingstraining hebben deelgenomen andere motivaties voor vrijwilligerswerk dan vrijwilligers die dat wel hebben gedaan?

4.1 Welke motieven hebben mensen om vrijwilligerswerk te doen?

Tijdens het literatuuronderzoek is naar voor gekomen dat er verschillende belangrijke motivaties zijn voor het doen van vrijwilligerswerk. Deze motivaties voor vrijwilligerswerk zijn 1. Waarden: vrijwilligerswerk hangt samen met waarden die verband houden met altruïsme. Personen doen vrijwilligerswerk puur omdat ze iets goeds willen doen voor anderen. 2. Leren: vrijwilligerswerk geeft personen de mogelijkheid om ervaringen op te doen en nieuwe kennis en vaardigheden te leren. 3. Sociaal: vrijwilligerswerk maakt het mogelijk om nieuwe contacten te leggen met anderen en iets te doen wat door anderen ook als belangrijk wordt gezien. 4. Carrière: vrijwilligerswerk kan mogelijkheden bieden voor nieuw werk of bijvoorbeeld een uitbreiding van het curriculum vitae. 5. Bescherming: Het vrijwilligerswerk hangt samen met dingen voor anderen te doen, waarbij persoonlijke problemen op een tweede plaats komen. 6. Verbetering: door vrijwilligerswerk te doen kunnen personen aan hun eigenwaarde werken en hiermee een beter beeld krijgen van zichzelf (Clary, et al., 1998).

Tijdens het veldonderzoek zijn deze motivaties onderzocht doormiddel van vragen die meten aan welke van deze motivaties voor vrijwilligerswerk de respondenten het meeste waarde hechten. Hiervoor zijn de gemiddelde scores van alle respondenten (n=87) bekeken op deze zes verschillende vrijwilligersmotivaties. Dit is gedaan doormiddel van de gemiddelden en standaarddeviaties te berekenen (m=mean en sd=standaard deviatie). In de volgende paragraaf wordt toegelicht hoe belangrijk de motivaties worden gevonden door de vrijwilligers die aan dit onderzoek hebben deelgenomen.

Van de zes motivaties voor het doen van vrijwilligerswerk is uit het veldonderzoek naar voren gekomen dat de drie motivaties voor vrijwilligerswerk bescherming (M = 3,00; SD = 1,36), sociaal (M = 2,80; SD = ,09), en carrière (M = 3,12; SD = 1,34) als minder belangrijk worden ervaren door de respondenten. Dit impliceert dat deze drie motivaties de respondenten niet of nauwelijks motiveert om vrijwilligerswerk te doen. De respondenten doen waarschijnlijk geen vrijwilligerswerk omdat ze het belangrijk vinden dat ze hun eigen zorgen kunnen vergeten (bescherming), omdat ze vrienden willen maken (sociaal), of omdat het vrijwilligerswerk een mooie aanvulling is op hun C.V (carrière).

Van de zes motivaties voor het doen van vrijwilligerswerk is uit het veldonderzoek naar voren gekomen dat de drie belangrijkste motivatie voor respondenten om vrijwilligerswerk te doen zijn waarde ($M = 6,05$; $SD = ,08$), leren ($M = 5,03$; $SD = 1,10$), en verbetering ($M = 4,90$; $SD = 1,26$). Dit impliceert dat deze drie motivaties de respondenten wel motiveert om vrijwilligerswerk te doen. Ten eerste doen de respondenten waarschijnlijk vrijwilligerswerk omdat ze het belangrijk vinden, iets goeds voor andere te kunnen doen (waarde). Ten tweede doen de respondenten waarschijnlijk vrijwilligerswerk omdat ze graag nieuwe kennis of vaardigheden willen opdoen (leren). Tenslotte doen de respondenten waarschijnlijk vrijwilligerswerk omdat ze zich beter voelen over zichzelf als ze iets voor een ander kunnen doen (verbetering). In tabel 3 worden de gemiddelde en standaarddeviaties exact weergegeven.

Tabel 3.

Scores van respondenten op de zes motivaties voor vrijwilligerswerk

	<i>Mean (M)</i>	<i>Standaarddeviation (SD)</i>
<i>Bescherming</i>	3.00	1.36
<i>Sociaal</i>	2.80	,953
<i>Carrière</i>	3.12	1.34
<i>Waarde</i>	6.05	,843
<i>Leren</i>	5.03	1.10
<i>Verbetering</i>	4.89	1.25

4.2 Wat zijn de motivaties van vrijwilligers om wel of niet naar een training te komen?

Uit het literatuuronderzoek zijn componenten van motivatie naar voren gekomen die invloed hebben op gedrag. In dit onderzoek wordt bekeken of deze invloed hebben op deelname aan de training. De drie componenten waar motivatie uit bestaat zijn; Attitude, sociale invloed en eigen effectiviteit. Een attitude zegt iets over hoe de basishouding is van iemand over een onderwerp, bijvoorbeeld of de training ze interessant lijkt. Sociale invloed geeft aan hoe iemand beïnvloed wordt door de mening van belangrijke anderen, bijvoorbeeld of een vriend vindt dat ze naar de training zouden moeten gaan. Eigen effectiviteit refereert aan een inschatting voor het gedrag benodigde vaardigheden, bijvoorbeeld of ze denken dat ze goed aan de oefeningen tijdens de training kunnen meedoen.

Deze componenten van motivaties uit het ASE model zijn in het theoretisch kader uitvoerig beschreven. De componenten intentie, kennis, en barrières uit het ASE model zijn zoals eerder beschreven niet meegenomen. Om te onderzoeken of deze drie motivaties invloed hebben op daadwerkelijke deelname aan de training is er een logistische regressie analyse gedraaid, omdat de afhankelijke variabele dichotoom is. Dichotoom betekent dat er slechts twee uitkomsten mogelijk zijn. In dit geval is dat wel of geen deelname aan de training.

Voor Logistische regressie hoeven er geen aannames te worden gedaan over de verdeling van de uitkomstvariabele. De voorspellers zijn discreet, en het is geen herhaalde meting. Daarna is de betrouwbaarheid van de analyse vergroot door het controleren op de aanwezigheid van extreme waarden door middel van de stem-and-leaf plots en boxplots te bekijken. De Logistische regressie is uitgevoerd om de impact van de drie componenten van motivatie op de waarschijnlijkheid van deelname door de respondenten aan de voorbereidingstraining te onderzoeken.

In tabel 4 worden de regressie coëfficiënten weergegeven. Het model bevatte drie onafhankelijke variabelen (attitude, sociale invloed, eigen effectiviteit). Het model is gekozen omdat het de meeste variantie in deelname verklaarde namelijk; 21,2% ($R^2 = .212$). Zoals weergegeven in tabel 4 is er geen samenhang tussen de motivatie componenten sociale invloed en eigen effectiviteit. Ook zijn beide componenten niet significant. Het component van motivatie; attitude hangt negatief samen met deelname aan de training ($B = -0.595$). Attitude is een houding die respondenten hebben tegen over de training. Dit resultaat wil zeggen dat als de invloed van attitude toeneemt de kans op deelname aan de training afneemt. Echter zoals weergegeven in tabel 4 is er geen sprake van een significante invloed van attitude op deelname aan de training ($p > .05$). Dit wil zeggen dat het niet is vast te stellen dat het component van motivatie attitude invloed heeft op deelname aan de training.

Tabel 4 invloed van trainingsmotivaties op deelname
Logistische regressie

	<i>B</i>	<i>S.E</i>	<i>Wald</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>	<i>Exp(B)</i>
<i>Sociale invloed</i>	-0.266	,205	1.696	1	,193	,766
<i>Attitude</i>	-0.595	,312	3.633	1	,057	,552
<i>Eigen effectiviteit</i>	-0.264	,349	,573	1	,499	,786
<i>Constant</i>	2.859	1.627	3.088	1	,079	17.438

Alle drie variabelen hebben geen significante invloed op deelname, hoewel attitude er dicht tegenaan zit. Hieruit kan opgemaakt worden dat geen enkele van de drie motivatie componenten; attitude, eigen effectiviteit, sociale invloed heeft invloed op deelname aan de voorbereidingstraining van stichting Muses.

4.3 Is er een verband tussen de trainingsmotivaties en vrijwilligersmotivaties?

Uit het literatuur onderzoek is niet naar voren komen dat er een mogelijke samenhang bestaat tussen trainingsmotivaties en vrijwilligersmotivaties. Er is gekozen om een samenhang tussen trainingsmotivaties en vrijwilligersmotivatie te onderzoeken in het veldonderzoek. Dit omdat de opdrachtgever een eventueel verband hierin zag. Ze bedoelde hiermee dat als vrijwilligers een andere motivatie hebben voor het doen van vrijwilligerswerk ze wellicht ook eerder naar de training zullen komen.

De drie componenten van motivatie ofwel de trainingsmotivaties en de zes motivaties voor het doen van vrijwilligerswerk ofwel de vrijwilligersmotivaties worden uitvoerig besproken in het theoretisch kader.

Om deze vraag te kunnen beantwoorden is er een correlatie toets uitgevoerd. De normaal verdeling is bekeken doormiddel van de Kolmogorov-Smirnov toets en de Shapiro-Wilk toets. Hieruit kan worden geconcludeerd dat de twee variabelen niet normaal verdeeld zijn. Omdat de variabelen motivaties voor vrijwilligerswerk (vrijwilligersmot.) En de variabelen motivaties om aan de training deel te nemen (vrijwilligersmot.) niet normaal verdeeld zijn kan de Pearson's r correlatie coëfficiënt niet gebruikt worden. De non-parametrische variant toets van de Pearson's r correlatie coëfficiënt is de Spearman rho toets. De Spearman's rho indiceert de aanwezigheid van zwakke positieve samenhang. Dit wil zeggen dat er een zwak positief verband bestaat tussen sommige van de zes de motivaties voor vrijwilligerswerk; waarde, verbetering, leren, bescherming, sociaal, carrière en de componenten van motivaties; sociale invloed, eigen effectiviteit, en attitude.. In de volgende alinea wordt beschreven tussen welke variabelen een verband is gevonden.

Er is sprake van een zwakke positieve samenhang tussen de trainingsmotivatie eigen effectiviteit en de vrijwilligersmotivatie bescherming, ($r = ,322$, $p < ,01$, two-tailed, $N = 87$). Dit betekent hoe hoger de invloed van ervaren eigen effectiviteit, hoe hoger het belang wat de vrijwilligers hechten aan de motivatie voor vrijwilligerswerk bescherming. In andere woorden als de vrijwilligers hun keuze om wel of niet aan de training deel te nemen laten baseren op het gevoel of ze ook effectief aan de training dag kunnen deelnemen, hoe belangrijker de motivatie om vrijwilligerswerk te doen, waarbij ze hun eigen zorgen kunnen vergeten door iets voor een andere te doen, voor hen is.

Er is sprake van een zwakke positieve samenhang tussen de trainingsmotivatie ervaren eigen effectiviteit en de vrijwilligersmotivatie verbetering, ($r = ,393$, $p < ,01$, two-tailed, $N = 87$). Dit betekent hoe hoger de invloed van het component van motivatie; eigen effectiviteit, hoe hoger de waarde die er wordt gehecht aan de motivatie voor vrijwilligerswerk verbetering. In andere woorden als de vrijwilligers hun keuze om wel of niet aan de training deel te nemen laten baseren op het gevoel of ze ook effectief aan de training dag kunnen deelnemen, hoe belangrijker de motivatie om vrijwilligerswerk te doen, die inhoudt dat ze hun eigenwaarde vergroten door iets voor een ander te doen, voor hen is.

En er is sprake van een zwakke positieve samenhang tussen de twee componenten van motivatie eigen effectiviteit en attitude, ($r = ,323$, $p < ,01$, two-tailed, $N = 87$). Dit betekent hoe hoger de invloed van de component van motivatie ervaren eigen effectiviteit, hoe hoger de invloed van de component van motivatie attitude. Met andere woorden als de vrijwilligers denken dat ze effectief aan de training kunnen meedoen (eigen effectiviteit) hoe hoger de invloed is van hun gevoel over de training is (attitude).

4.4 Hebben vrijwilligers die niet aan de voorbereidingstraining hebben deelgenomen andere motivaties voor vrijwilligerswerk dan vrijwilligers die dat wel hebben gedaan?

Om te bekijken of respondenten die niet aan de training deel hebben genomen wellicht andere motivaties voor vrijwilligerswerk hebben, zijn er independent sample t-toetsen gedraaid. Ook is er gekeken of respondenten die niet aan de training hebben deelgenomen andere behoefte hebben voordat zij naar het buitenland vertrekken. In deze paragraaf wordt er gekeken naar of er een verschil bestaat tussen de twee groepen Groep 1 die wel aan de training heeft deelgenomen en groep 2 die niet aan de training heeft deelgenomen (73 ja; 14 nee, $N = 87$). De independent t-test heeft twee voorwaarden namelijk dat beide groepen normaal verdeeld zijn en dat de varianties van beide groepen normaal verdeeld zijn. Dit is gedaan door de normaliteit van beide groepen te toetsen alsmede de Levene's test voor gelijke varianties. De Shapiro-Wilk toets was niet significant en de Levene's test was ook niet significant, aan de assumpties voor de independent t-test is dus voldaan.

Groep 1 die wel aan de training heeft deelgenomen ($M = 60.71$, $SD = 1.43$) bleek gemiddeld hoger te scoren op de motivatie voor vrijwilligerswerk "waarde" dan groep 2 die niet aan de training heeft deelgenomen ($M = 44.43$, $SD = 1.23$). Dit verschil was significant: $t(14) = -0,568$, $p = 0,110$. De groep die aan de training heeft deelgenomen scoort dus hoger op een van de zes motivaties voor vrijwilligerswerk; de motivatie waarde. Dit betekent dat de groep die wel aan de training heeft deelgenomen het belangrijk vinden om vrijwilligerswerk te doen omdat zij echt iets goed willen doen voor anderen, zonder dat ze daar zelf belang bij hebben. Zij zullen hun keuze om aan de training deel te nemen wellicht ook hierdoor hebben laten beïnvloeden. Voor de andere vijf motivaties voor vrijwilligerswerk zijn er geen verschillen gevonden tussen groep 1 en 2.

4.5 Overige resultaten

Tijdens het onderzoek zijn verschillende inzichten naar voren gekomen die invloed kunnen hebben op de besluitvorming van vrijwilligers om deel te nemen aan de voorbereidingstraining. Deze uitkomsten zouden mogelijk van waarde kunnen zijn voor de opdrachtgever. Ook zijn er inzichten naar voren gekomen die mogelijk bijdragen aan beantwoording van de hoofdvraag. De resultaten hiervan worden hieronder beschrijvend weergegeven.

Bij de vragen over tijdsinvestering, de training locatie en de mate waarin de inhoud van de training aansloot op hun vrijwilligerswerk kwam naar voren dat het merendeel van de respondenten het geen probleem vindt

om naar de trainingslocaties te reizen, het merendeel is ook bereid een tijdsinvestering te maken indien de training hun extra kennis oplevert.

Er is ook gevraagd naar waar vrijwilligers zelf behoefte aan hebben voor hun vertrek naar het buitenland. De opdrachtgever kan hier mogelijk uithalen welke onderdelen er nog missen in de training. Er is gevraagd naar de behoefte die vrijwilligers zelf hebben aan training hierbij konden ze kiezen uit 7 categorieën. Bij de vraag naar behoefte van de vrijwilligers voor hun vertrek kwam naar voren dat ze het meest behoefte hebben aan; informatie over het land en de cultuur waar ze naar toe gaan (87%) en naar informatie over hoe ze zich als vrijwilligers het beste kunnen opstellen(13%).

Opvallend is dat het merendeel (60% n87) aangeeft dat de training niet aansloot bij het vrijwilligerswerk wat zij gaan doen. Echter antwoorden de respondenten op een vraag over de inhoud van de training “Sloot de training aan bij de behoefte die je had aan voorbereiding?” meer dan de helft ja (73,4%)). Hier uit kan mogelijk worden geconcludeerd dat de training voor meer dan de helft van de vrijwilligers niet aansloot bij het vrijwilligerswerk dat zij gaan doen maar toch in een andere behoefte voorziet. Na een analyse van de evaluatie formulieren die na de voorbereidingstraining door stichting Muses worden gebruikt werd geconstateerd dat vrijwilligers veel waarde hechte aan de ervaringsverhalen van andere vrijwilligers en de trainers. Omdat dit hun bewust maakt van zaken waar zij nog niet over na hebben gedacht. Deze bewustwording speelt waarschijnlijk een belangrijke rol in het succes van de voorbereidingstraining, ook al sluit deze niet precies aan bij het vrijwilligerswerk dat zij gaan doen.

5 Conclusie en discussie

5.1 Conclusies

De doelstelling van dit onderzoek was dat stichting Muses meer inzicht zou krijgen in de factoren die vrijwilligers beweegt om wel of niet aan een voorbereidingstraining van stichting Muses deel te nemen. Om deze doelstelling te kunnen bewerkstelligen is de volgende hoofdvraag geformuleerd: Welke factoren hebben invloed op de deelname van vrijwilligers aan de voorbereidingstraining van Stichting Muses? In de volgende alinea's worden bijhorende 4 deelvragen beantwoord en toegelicht. Daarna zal via een korte samenvatting getracht worden de hoofdvraag te beantwoorden.

Deelvraag 1. Welke motieven hebben personen om vrijwilligerswerk te doen?

Uit de literatuur kwam naar voren dat het er al vaker grote onderzoeken zijn gedaan naar waarom mensen vrijwilligerswerk doen. Uit het bekendste onderzoek kwamen zes motivaties voor vrijwilligerswerk naar voren; 1. Waarden: vrijwilligerswerk hangt voor personen samen met iets doen voor een ander zonder daar zelf beter van te worden. 2. Leren: vrijwilligerswerk geeft personen de mogelijkheid nieuwe kennis en vaardigheden te leren. 3. Sociaal: vrijwilligerswerk maakt het mogelijk om nieuwe contacten te leggen met anderen en iets te doen wat door anderen ook als belangrijk wordt gezien. 4. Carrière: vrijwilligerswerk kan mogelijkheden bieden voor nieuw werk of bijvoorbeeld een uitbreiding van het curriculum vitae. 5. Bescherming: Doordat personen zich inzetten voor een ander hoeven ze niet aan hun persoonlijke problemen te denken. 6. Verbetering: door vrijwilligerswerk te doen vergoten personen hun eigenwaarde. Door iets voor een ander te doen voelen ze zich beter over zichzelf. (Clary, et al., 1998)

Voor de respondenten van dit onderzoek en daarmee een steekproef van de doelgroep van Muses, waren de belangrijkste motivaties voor het doen van vrijwilligerswerk; waarde, leren en verbetering. De motivaties voor vrijwilligerswerk die zij het minst belangrijk vonden waren; bescherming, sociaal en carrière. Of deze motivaties voor vrijwilligerswerk ook invloed hebben op deelname aan de voorbereidingstraining kan niets worden gezegd. De beantwoording van deze deelvraag draagt dus niet bij aan beantwoording van de hoofdvraag.

Deelvraag 2. Wat zijn de motivaties van vrijwilligers om wel of niet naar een training te komen?

Uit het literatuuronderzoek zijn de volgende componenten van motivatie naar voren gekomen die mogelijk invloed hebben op deelname aan de training. De drie componenten waar motivatie uit bestaat zijn; Attitude, sociale invloed en eigen effectiviteit. Een attitude zegt iets over hoe de basishouding is van iemand over een onderwerp, bijvoorbeeld of de training ze interessant lijkt. Sociale invloed geeft aan hoe iemand beïnvloed wordt door de mening van anderen. Eigen effectiviteit refereert aan een inschatting voor het

gedrag benodigde vaardigheden. Deze componenten van motivaties uit het ASE model zijn in het theoretisch kader beschreven. De componenten Intentie, kennis, en barrières uit het ASE model zijn zoals eerder beschreven niet meegenomen.

Uit dit onderzoek is naar voren gekomen dat attitude negatief samen hangt met deelname aan de training. Wat een tegenstrijdige uitkomst is met wat in de theorie is beschreven. In de theorie komt naar voren dat een positievere attitude bijdraagt aan het uitvoeren van gedrag, dit resultaat geeft het tegenovergestelde weer. Het wil namelijk zeggen dat als respondenten hoger scoorde op attitude; Dat ze meer wisten over de training of een positievere houding hadden tegenover de training ze minder snel zouden deelnemen. Dit is tegenstrijdig, maar wordt hier gerapporteerd omdat het wellicht aanleiding kan geven voor verder onderzoek. Maar omdat alle drie de componenten van motivatie niet significant waren is de eind conclusie dat deze factoren van motivatie in ieder geval op zichzelf geen invloed hebben op deelname aan de training. Wellicht zouden ze wel invloed hebben op intentie en daarmee op gedrag. Maar omdat intentie niet is meegenomen in dit onderzoek kan hier niets over worden gezegd.

Deelvraag 3. Hangen de motivaties voor vrijwilligerswerk samen met de motivaties voor de training?

Uit literatuur onderzoek kwam niet naar voren dat er een mogelijk verband zou zijn tussen motivaties die personen hebben om vrijwilligerswerk te doen. Voor de opdrachtgever was dit wel van waarde dus is het meegenomen in het onderzoek. Tussen de zes motivaties voor vrijwilligerswerk; waarde, verbetering, carrière, leren, bescherming, en sociaal en de drie componenten van motivatie die mogelijk invloed zouden hebben op deelname aan de training zijn drie zwakke positieve verbanden gevonden. Hieronder worden de drie verbanden beschreven.

Ten eerste is er een zwakke positieve samenhang tussen het component van motivatie eigen effectiviteit en de motivatie voor vrijwilligerswerk bescherming gevonden. Dit betekent dat als de vrijwilligers hun keuze om wel of niet aan de training deel te nemen laten baseren op het gevoel of ze ook effectief aan de training dag kunnen deelnemen (eigen effectiviteit), hoe belangrijker de motivatie om vrijwilligerswerk te doen, waarbij ze hun eigen zorgen kunnen vergeten door iets voor een andere te doen (bescherming), voor hen is.

Ten tweede is er een zwakke positieve samenhang tussen de trainingsmotivatie ervaren eigen effectiviteit en de vrijwilligersmotivatie verbetering gevonden. Dit betekent dat als de vrijwilligers hun keuze om wel of niet aan de training deel te nemen laten baseren op het gevoel of ze ook effectief aan de training dag kunnen deelnemen, hoe belangrijker de motivatie om vrijwilligerswerk te doen, die inhoudt dat ze hun eigenwaarde vergroten door iets voor een ander te doen, voor hen is.

Ten derde is er een zwakke positieve samenhang tussen de twee componenten van motivatie eigen effectiviteit en attitude gevonden. Dit betekent dat als de vrijwilligers denken dat ze effectief aan de training kunnen meedoen (eigen effectiviteit) hoe hoger de invloed is van hun gevoel over de training is (attitude).

Ook al zijn deze resultaten wellicht in de toekomst interessant ze geven niet direct factoren weer die invloed hebben op deelname.

Deelvraag 4. Hebben vrijwilligers die niet aan de voorbereidingstraining hebben deelgenomen andere motivaties voor vrijwilligerswerk dan vrijwilligers die dat wel aan de voorbereidingstraining hebben deelgenomen?

De vrijwilligers die wel aan de training hebben deelgenomen scoren hoger op de motivatie voor vrijwilligerswerk "waarde" dan groep 2 die niet aan de training heeft deelgenomen. Dit verschil was zoals terug te lezen in de resultaten significant. Dit betekend dat de groep die wel aan de training heeft deelgenomen het belangrijk vind om vrijwilligerswerk te doen omdat zij echt iets goed willen doen voor anderen, zonder dat ze daar zelf belang bij hebben. Wellicht heeft dit invloed gehad op hun keuze om wel deel te nemen. Voor de andere 5 motivaties voor vrijwilligerswerk zijn er geen verschillen gevonden tussen groep 1 en 2. Mogelijk vinden vrijwilligers die hoog scoren op de motivatie voor vrijwilligers werk waarde het belangrijk om zich goed voor te bereiden. Omdat deze vrijwilligersmotivatie te maken heeft met of men zicht inzet voor iemand anders zonder dat ze daar zelf iets voor terug verwachten. Deze vrijwilligers zijn mogelijk gemotiveerder om te leren hoe ze dit op een effectieve manier kunnen doen. Het hebben van de motivatie voor vrijwilligerswerk 'waarde' is dus mogelijk een factor die invloed heeft op deelname aan de voorbereidingstraining van stichting Muses.

Overige resultaten

Uit de overige resultaten is naar voren gekomen dat de tijdsinvestering die vrijwilligers moeten doen om aan de training deel te nemen geen negatieve invloed heeft op deelname. Ook heeft het reizen naar de trainingslocatie geen negatieve invloed op deelname. Vrijwilligers hebben het meeste behoefte aan informatie over de cultuur en het land van waar ze naar toe gaan en naar hoe ze zich als vrijwilliger het beste kunnen opstellen. Deze twee onderdelen zitten ook in de voorbereidingstraining ,maar omdat er voor deze categorieën het meeste is gekozen zou kunnen worden gekeken of deze onderdelen kunnen worden uitvergroot in de training.

Beantwoording hoofdvraag

Welke factoren hebben invloed op de deelname van vrijwilligers aan de voorbereidingstraining van Stichting Muses?

Er zijn verschillende factoren naar voren gekomen die inzichten bieden in de doelgroep van Muses. Echter kan niet door dit onderzoek worden bevestigd dat deze factoren ook van invloed zijn op deelname aan de voorbereidingstraining. De beantwoording van de deelvraag over de motivaties zegt iets over welke motivaties voor vrijwilligerswerk de respondenten belangrijk vinden en welke niet. Of deze motivatie voor vrijwilligerswerk ook van invloed is op deelname aan de training is niet duidelijk. De deelvraag waarmee getracht is antwoord te geven op de vraag of de motivatie componenten; sociale invloed, attitude, en eigen effectiviteit samenhangen met deelname aan de training gaf geen enkel significant resultaat. Ter beantwoording van de hoofdvraag kan er gesteld worden dat deze factoren geen invloed hebben op deelname aan de voorbereidingstraining. De deelvraag waarbij er gevraagd wordt naar het verband tussen de componenten van motivatie en de motivaties voor vrijwilligerswerk laat 3 zwakke verbanden zien. Bij twee verbanden stijgt het belang dat de respondenten aan een bepaalde vrijwilligersmotivatie hechten. Bij de derde en laatste samenhang is er een verband tussen twee componenten van motivatie; eigen affectiviteit en attitude aangetoond. Echter kan het met dit onderzoek niet worden vastgesteld of de componenten en/of de motivaties voor vrijwilligerswerk ook daadwerkelijk invloed hebben op deelname aan de training.

Bij de vragen over tijdsinvestering, de training locatie en de mate waarin de inhoud van de training aansloot op hun vrijwilligerswerk kwam naar voren dat het merendeel van de respondenten het geen probleem vindt om naar de trainingslocaties te reizen, het merendeel is ook bereid een tijdsinvestering te maken indien de training hun extra kennis oplevert. Dus de factoren tijdsinvestering en het reizen hebben geen negatieve invloed op deelname aan de training. Er is een verschil gevonden tussen wel en niet deelnemers, namelijk dat respondenten die wel aan de training hebben deelgenomen de motivatie voor vrijwilligerswerk waarde belangrijker vinden dan de groep die dat niet heeft gedaan. De groep die niet aan de training heeft deelgenomen scoorde beduidend lager op deze vrijwilligersmotivatie. De motivatie voor vrijwilligerswerk waarde werd ook door alle respondenten als belangrijkste gekozen van de zes vrijwilligersmotivaties. Doormiddel van deze twee resultaten zou je kunnen stellen dat vrijwilligers die de motivatie waarde als belangrijke motivatie hebben voor het doen van vrijwilligerswerk ook eerder de training volgen. En dat het doen van vrijwilligerswerk puur omdat je iets goeds wil doen voor een ander dus een factor is die de deelname aan de training positief beïnvloed. Het hebben van de motivatie voor vrijwilligerswerk waarde is dus mogelijk een factor die het deelnemen aan de training beïnvloed.

In het volgende hoofdstuk worden de getrokken conclusies bediscussieerd en eventuele kanttekeningen besproken. Daarnaast worden er indicaties gedaan voor vervolg onderzoek.

5.2 Kanttekeningen en kritische reflectie

In deze paragrafen wordt bekeken welke aspecten in het onderzoek anders hadden gekund zodat ze de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek mogelijk had kunnen worden vergroot. Ook wordt beschreven hoe de bruikbaarheid van de resultaten had kunnen worden vergroot.

Omdat er veel factoren in het onderzoek zijn meegenomen, is de haalbaarheid door de onderzoeker wellicht onderschat. De kwaliteit van het gehele onderzoek had kunnen worden vergroot, als er alleen was gekozen voor dan wel de trainingsmotivaties, of de vrijwilligersmotivaties. Op deze manier had het onderzoek wellicht meer diepgang gekregen. Dit had bijvoorbeeld gedaan kunnen worden door het onderzoek beter af te kaderen. De hoofdvraag had concreter moeten zijn dan was de validiteit van dit onderzoek hoger geweest. Nu is deze heel breed, er kunnen ontzettend veel factoren zijn die deelname aan de training beïnvloeden. Dit had gedaan kunnen worden door de focus te leggen op bijvoorbeeld alleen motivaties voor de training. Dan was het wel haalbaar geweest het gehele ASE model mee te nemen. Als de focus was gelegd op de motivatie voor vrijwilligerswerk had verder kunnen worden onderzocht of deze ook echt invloed hebben op deelname aan de training. De resultaten waren hiermee hoogstwaarschijnlijk krachtiger geweest.

De drie gemeten componenten van motivatie; attitude, sociale invloed en eigen effectiviteit uit het ASE model hebben geen bruikbare resultaten opgeleverd. Attitude hangt negatief samen met deelname aan de training. Echter omdat het resultaat niet significant is kan niet worden vastgesteld dat het component van motivatie attitude invloed heeft op deelname aan de training. Als de andere drie aspecten uit het ASE model; intentie, kennis, en barrières wel waren meegenomen waren de resultaten wellicht wel significant geweest. Door niet alleen de drie losse componenten van motivatie uit een model te kiezen maar ze allemaal mee te nemen had ook de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek kunnen worden vergroot. Er kan nu alleen worden vastgesteld dat de componenten van motivatie op zichzelfstaand geen invloed hebben op de training

Bij het werven van respondenten zou het kunnen zijn dat de personen er voor kozen mee te willen werken aan het onderzoek, omdat ze betrokken waren bij vrijwilligerswerk en stichting Muses. In dat geval zou er sprake zijn van een selectiebias omdat personen die al betrokken waren bij het vrijwilligerswerk en stichting Muses zichzelf hebben geselecteerd voor het onderzoek. Hierdoor is het mogelijk te verklaren dat het merendeel van de respondenten ook daadwerkelijk aan de training heeft deelgenomen, en is het moeilijk om uitspraken te doen over de groep die niet heeft deelgenomen.

De deelvraag over de motivaties voor vrijwilligerswerk levert interessante inzichten op over waarom de doelgroep van Muses kiest voor vrijwilligerswerk in het buitenland. Ook de deelvraag waarbij naar het verschil werd gekeken tussen wel en niet deelnemers gaf een interessant inzicht. Bij beide deelvragen kwam de vrijwilligersmotivatie waarde als belangrijkste naar voren. Echter had er ook moeten worden gekeken naar of deze motivaties voor vrijwilligerswerk ook daadwerkelijk invloed hebben op deelname aan de

voorbereidingstraining. Dan had de uitspraak dat de vrijwilligersmotivatie 'waarde' een factor is die invloed heeft op deelname veel sterker onderbouwd kunnen worden.

Omdat er niet veel factoren uit het onderzoek zijn gekomen die invloed hebben op deelname aan de training was het goed geweest om demografische factoren ook mee te nemen. Dan had wellicht kunnen worden aangetoond dat het niet met motivatie te maken heeft, maar met bijvoorbeeld leeftijd of opleiding.

5.3 Implicaties voor vervolg onderzoek en aanbevelingen

Op basis van de conclusie wordt aanbevolen om in te spelen op persoonlijke waarde, gezien dit door de vrijwilligers als belangrijkste motivatie word gezien voor het vrijwilligerswerk. Ook scoorde de respondenten die niet aan de voorbereidingstraining hebben deelgenomen lager op deze motivatie. Omdat vrijwilligers met deze motivatie eerder naar de training zullen komen is het goed om deze motivatie ook in de training aan te spreken. Daarmee zal de training wellicht beter aansluiten bij de deelnemers. Ook wordt aanbevolen de onderdelen van de training die over de cultuur en het land gaan, en over hoe vrijwilligers zich het beste zouden kunnen opstellen uit te bouwen. Het blijkt namelijk uit dit onderzoek dat vrijwilligers hier het meeste behoefte aan hebben.

Belangrijke implicaties voor onderzoek zijn om te bekijken waarom vrijwilligers niet komen. In dit onderzoek komen vooral mogelijke factoren naar voren waarom ze wel zouden komen. Het is voor Muses juist interessant om te weten waarom ze niet komen. Daarmee kunnen wellicht nieuwe deelnemers geworven worden. Ook kunnen er aanpassingen worden gedaan in bijvoorbeeld marketing uitingen, zodat deze vrijwilligers ook naar een training komen voordat ze naar het buitenland gaan. Uit het onderzoek kwam dat een groot deel van de respondenten vinden dat de voorbereidingstraining niet aansloot bij het vrijwilligerswerk dat ze gaan doen, maar dat inhoudt van de training wel aansloot bij de behoefte die ze hadden. Hierom is het raadzaam om de onderzoeken wat de behoefte van vrijwilligers precies zijn, bijvoorbeeld doormiddel van kwalitatief onderzoek. Ook wordt aangeraden om het effect van de voorbereidingstraining te onderzoeken Muses krijgt erg veel positieve feedback over de training van zowel vrijwilligers als lokale project managers. Als onderzocht wordt welke onderdelen uit de voorbereidingstraining nu precies aansluiten en waarom, dan kan de voorbereidingstraining ook worden geprofessionaliseerd. Dit zou mogelijk gedaan kunnen worden door een effect meting van de training. Met een effect meting zou kunnen worden aangetoond dat het trainen van vrijwilligers daadwerkelijk werkt. Maar zou ook duidelijker bepaald kunnen worden hoe vrijwilligers getraind moeten worden zodat zij in het buitenland een effectieve bijdrage kunnen leveren. Zorgen dat vrijwilligers meer impact kunnen maken in het buitenland en bijdrage aan een betere wereld is tenslotte de missie van Stichting Muses.

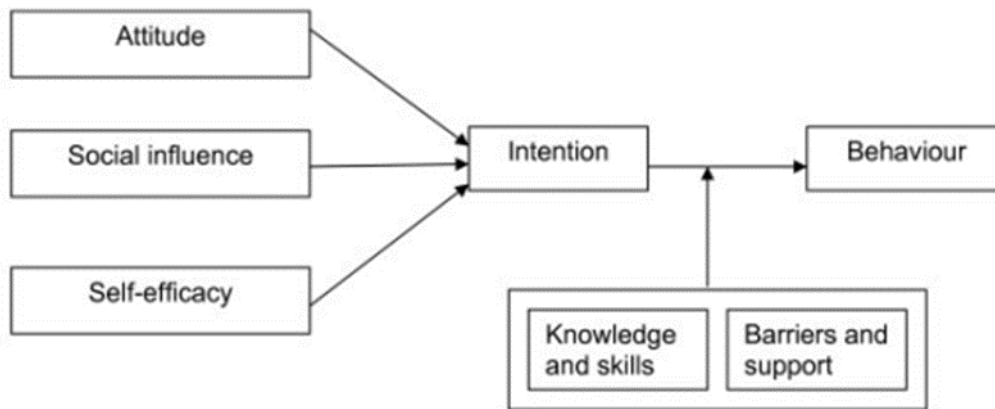
Bibliografie

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: Theoretical analysis and review of empirical research. *psychological bulletin*, 888-918.
- Brug, J. (2007). *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering*. Gorcum.
- Clary, E. G., Ridge, R., Snyder, M., Stukas, A., Copeland, J., & Haugen, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 74, No. 6, 1516-1530.
- Coghlan, A., & Gooch, M. (2011). Applying a transformative learning framework to volunteer tourism. *Journal Of Sustainable Tourism*, 713-728.
- de Vries, H., & Backbier, E. (1994). Self-efficacy as an important determinant of quitting among smoking pregnant women: the O-platern. *Preventive medicine*, 167-174.
- Dekker, P. (1999). *Vrijwilligerswerk vergeleken: Nederland in internationaal en historisch perspectief*. Den Haag: Sociaal Cultureel planbureau.
- Development, W. C. (1987). *Our common future*. World Commission on Environment and Development .
- Hammersley, L. (2014). Volunteer tourism: building effective relationships of understanding. *Journal Of Sustainable Tourism*, 22(6), 855-873.
- Hoorn ten, E., & Keulers, K. (2009). *Op vrijwilligerswerk gaan: ervaringen in het buitenland*. Movisie.
- Jong, E., & Bik, M. (2006). *Relevante trends voor vrijwilligerswerk in 2020*. Rotterdam: Centrum van onderzoek en statistiek.
- Kaufman, L., & Ploegmakers, J. H. (2010). *Het geheim van de trainer: de hoofdingrediënten van succesvolle (in-company) trainingen*. Pearson Education.
- Meijs, L. C., & Rozo, L. (2009). *Werven van vrijwilligers en het inspelen op hun verwachtingen: op weg naar nieuw vrijwilligersmanagement*. Rotterdam: Erasmus university.
- Muses. (2016). *het vrijwilligersnetwerk*. Opgehaald van <https://muses.nl/>
- Pannecoucke, Y. (2014). *Volunteer Tourism: Een balans tussen intenties en daadwerkelijke bijdragen aan ontwikkeling? Case studies bij TCDF en Greenway in Thailand*. Gent: Universiteit Sociale wetenschappen.

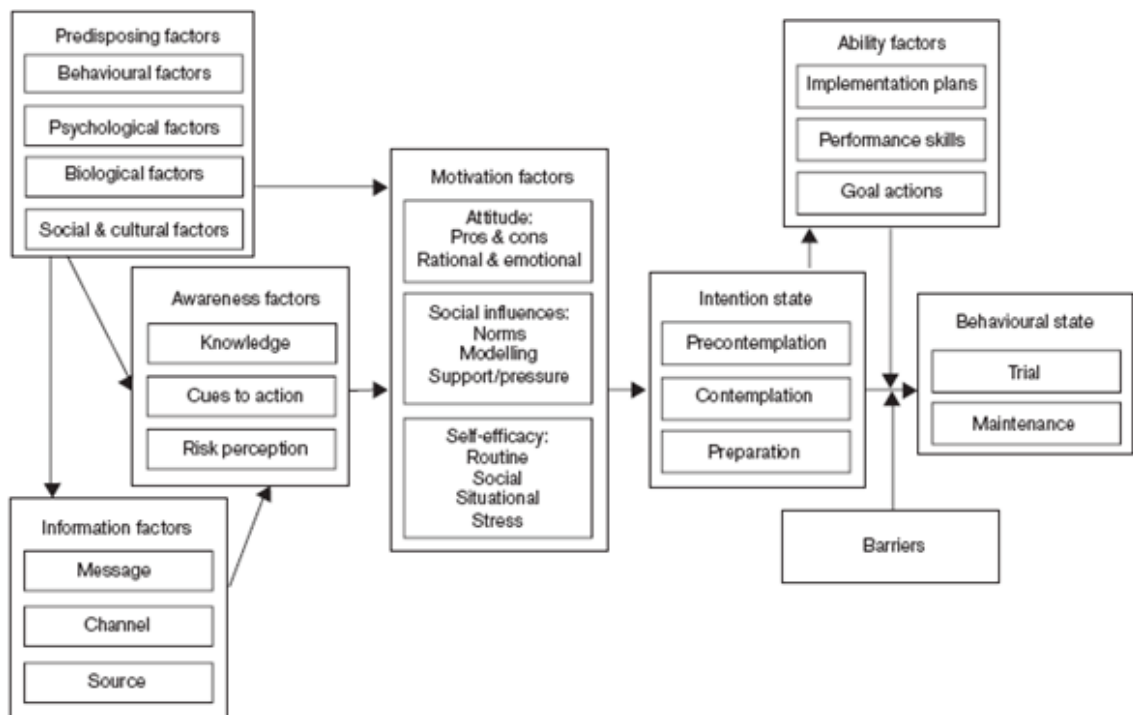
- Rehberg, W. (2005). Altruistic Individualists: Motivations for International Volunteering Among Young Adults in Switzerland. *Voluntas: International journal of voluntary and non profit organizations*, 109-122.
- Rotmans, S. (2005). Twente: Universiteit: Toegepaste communicatie wetenschap.
- Rotmans, S. (2005). *"Bewegen wat houdt jou tegen." Een onderzoek naar de gedragsdeterminanten van het al dan niet lid worden van een fitnesscentrum*. Twente: Toegepaste communicatie wetenschappen Universiteit.
- Scherraden, M. S., Stringham, J., Sow, S. C., & McBride, A. M. (2006). *The forms en structure of international voluntary service*. *Voluntas: : International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 17 (2), 156-173.
- Shye, S. (2009). *The motivation to volunteer: A systemic quality of life theory*. Springer.
- Ten Hoorn, E. M., & Keulers, K. M. (2012). Op vrijwilligerswerk gaan: Ervaringen in het buitenland. *Vrijwillige inzet onderzocht (VIO)*.
- Thierry. (2009). *Beter belonen in organisaties*. Assen: Gorcum.
- Tielemans, J. (1999). *Psychodidactiek*. Garant.
- Tiemeijer, W., Thomas, C., & Prast, H. (2009). *Wetenschappelijke raad voor het regeringsbeleid: de menselijke beslisser*. Amsterdam: University press.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W., & Andriessen, M. (2009). De zelf-determinatie theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag & Oraniasatie*, 316-335.
- Van der Vaart, I. (2010). *motivaties voor vrijwilligerswerk: wat maakt het verschil*. Utrecht: Universiteit.
- Veen, v. (2015). *Het aantal Nederlandse internationaal vrijwilligers: en een voorstel voor een definitie van internationaal vrijwilligerswerk*. Arnhem: IFO.
- Vis, A. (2007). *Vrijwilligerswerk in het buitenland. Een vraagbaak*. Amsterdam: KIT publishers.
- Weyts, L., Castelein, C., & Goovaerts, E. (2004). *Vennootschappen en rechtspersonen: stand van zaken*. Leuven: Leuven University Press.
- Willigenburg, A. (2010). *Studenten en vrijwilligerswerk*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- WVC. (1991). *Onbetaald werk*. Rijswijk : Ministerie van welzijn volksgezondheid en cultuur.

Bijlage 1: figuur 1 ASE model en 2 I- Change Model

Figuur 1 ASE model (De Vries et al., 2003).



Figuur 2 The Integrated Model for Behavioural Change (I- Change Model) (De Vries et al., 2003).



Bijlage 2: overzicht vragen/concepten

v1naam
v2woonplaats
v3geslacht
v4geloof
v5opleiding
v6leeftijd
v7uitgenodigd voor vb door reisorganisatie
v8Heb je aan de vb deelgenomen

V9 motivaties voor vrijwilligerswerk

9motivatie vw cariere 1
10Motivatie vw sociaal 1
11motivatie vw waarde 1
12motivatie vw sociaal 2
13motivatie vw waarde 2
14motivatie vw sociaal 3
15motivatie vw bescherming 1
16motivatie vw waarde 3
17motivatie vw bescherming 2

18motivatie vw cariere 2
19motivatie vw waarde 4
20motivatie vw leren 1
21motivatie vw verbetering 1
22motivatie vw leren 2
23motivatie vw cariere 3
24motivatie vw waarde 5
25motivatie vw sociaal 4
26motivatie vw leren 3
27motivatie vw waarde 6
28motivatie vw bescherming 3
29motivatie vw cariere 4
30motivatie vw verbetering 2
31otivatie vw sociaal 5
32 vw bescherming 4

33motivatie vw leren 4
34motivatie vw verbetering
35motivatie vw verbetering 3
36motivatie vw cariere 5
37motivatie vw sociaal 6
38motivatie vw leren 5
39motivatie vw waarde 7
40motivatie vw leren 6
* zijn 6 schalen van gemaakt
41Motivatie voor de werkzaamheden
42Motivatie activiteiten

Motivaties voor de training

V 12
43attitude vb negatief 1
44attitude vb negatief 2
45attitude vb positief 3
46attitude vb positief 4
V 13
47sociale norm invloed positief 1
48sociale norm invloed positief 2
49sociale norm invloed positief 3

V14
50eigen effec positief 1
51eigen effec positief 2
52eigen effec positief 3
V15
53attitude/kennis positief 1
54attitude/kennis positief 2
55attitude vb positief 3
V16
56sociale invloed 1 positief
57ociale invloed 2 positief
58sociale invloed 3 positief

V17

59eigen effec 1 positief

60eigen effec 2 positief

61eigen effec 3 positief

V18

62attitude locatie positief

63attitude tijd positief

64attitude inhoud training positief

V19

65sociale invloed positief 4

66sociale invloed positief 5

67sociale invloed positief 6

V20

68eigen effec positief 4

69eigen effec positief

70eigen effec positief 5

Meerkeuze trainings behoefte

71behoefte info land en de cultuur

72behoefte info specifieke doelgroep

73behoefte ervaringsverhalen

74behoefte info opstellen.

75behoefte info voorbereiden.

76behoefte info fondsen

77geen info behoefte

78training sloot aan Ja helemaal

79training sloot aan Nee helemaal niet

80training sloot aan Een beetje

81Ik heb de training niet gevolgd

82iet deelgenomen omdat

83tips

Bijlage 3: vragenlijst

Beste vrijwilliger!

In deze vragenlijst willen we niet alleen graag naar jouw motivaties voor het vrijwilligerswerk vragen. Ook ben je door jouw reisorganisatie uitgenodigd om bij Muses een voorbereidingstraining te volgen, en zijn we benieuwd waarom jij er voor hebt gekozen deze wel of juist niet bij te wonen.

Het duurt ongeveer 15 minuten en niet alleen zouden wij er super erg mee geholpen zijn. Er worden ook bioscoop bonnen onder de deelnemers verloot.

Start

Pagina: 2



1.

Hoe is je naam? *



2.

Waar kom je vandaan? *



3.

Ben je een man of een vrouw? *

☐

man

☐

vrouw



4.

Ben je gelovig? *

☐

ja

☐

nee



5.

Wat is je hoogst genoten opleiding? *

☐

geen onderwijs

☐

basis onderwijs

☐

lager algemeen onderwijs(LBO/VMBO/MAVO)

☐

hoger algemeen onderwijs (HAVO/VWO)

- ☐ middelbaar beroeps onderwijs (MBO)
- ☐ hoger beroeps onderwijs (HBO) wetenschappelijk onderwijs (Universiteit)



6.

Wat is je leeftijd? *

- ☐ jonger dan 15 jaar
- ☐ 15-25 jaar
- ☐ 26-35 jaar
- ☐ 36-45 jaar
- ☐ 46-55 jaar
- ☐ 56-65 jaar
- ☐ ouder dan 65 jaar



7.

Ben je door jouw reisorganisatie uitgenodigd om aan de voorbereidingstraining van stichting Muses deel te nemen? *

- ☐ Ja
- ☐ Nee



8.

Heb je aan de voorbereidingstraining van stichting Muses deelgenomen? *



Ja



Nee



Verder

Pagina: 3



9.

Bij de volgende stellingen is het de bedoeling dat je aan geeft of dit "belangrijke" redenen voor jou zijn om vrijwilligerswerk te doen. Helemaal links betekend hier dat je deze reden niet belangrijk vind en helemaal rechts dat het voor jou een zeer belangrijke reden is voor vrijwilligerswerk. Het is de bedoeling dat je bij elke stelling een keuze maakt.

***Als je nog moet beginnen met het vrijwilligerswerk kun je invullen wat voor jou belangrijke redenen waren waardoor je de beslissing hebt genomen het te gaan doen.**

	Niet belangrijk					Zeer belangrijk	
Door het vrijwilligerswerk maak ik meer kans op de baan die ik graag zou willen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn vrienden doen vrijwilligerswerk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ik ben betrokken bij mensen die arm zijn	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mensen uit mijn omgeving vinden het een goed idee om vrijwilligerswerk te doen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk zorgt ervoor dat ik wat kan betekenen voor anderen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mensen die ik ken vinden het erg belangrijk iets te betekenen voor de wereld	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe rot ik mij ook voel, het doen van vrijwilligerswerk helpt mij dit te vergeten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben oprecht betrokken bij de groep mensen die ik help	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Door vrijwilligers werk te doen voel ik mij minder eenzaam	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Door het vrijwilligerswerk ontmoet ik mogelijk mensen die mij verder kunnen helpen in mijn carrière	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Door vrijwilligerswerk te doen hoef ik mij niet meer schuldig te voelen dat ik het beter heb als andere	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Door vrijwilligerswerk te doen kan ik leren over vrijwilligers organisaties	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het doen van vrijwilligerswerk draagt bij aan mijn gevoel van eigenwaarde	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Door vrijwilligerswerk kan zaken op een andere manier bekijken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
door vrijwilligerswerk kan ik mijn carrière opties bekijken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ik leef mee met mensen die het moeilijk hebben	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Andere met wie ik omga hechten veel waarde aan het doen van vrijwilligerswerk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Door vrijwilligerswerk kan ik dingen leren in de praktijk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind het belangrijk andere te helpen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk help mij om te gaan met persoonlijke problemen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk helpt mij om succesvol te zijn in mijn beroep	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Door vrijwilligerswerk kan ik positief bijdragen aan iets dat belangrijk voor mij is	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk is een belangrijke activiteit om ooit te doen, voor mensen die dicht bij mij staan	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk is ook een goede afleiding van mijn eigen dagelijkse zorgen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan tijdens mijn vrijwilligerswerk leren omgaan met veel soorten mensen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk geeft mij het gevoel dat ik iets te betekenen heb	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Door vrijwilligerswerk voel ik mij beter over mijzelf	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk staat ook goed op mijn cv	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
vrijwilligerswerk is een manier om nieuwe vrienden te maken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Door vrijwilligerswerk kan in mijn eigen sterke punten verder ontwikkelen ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

het vrijwilligerswerk zelf is leuk ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Vrijwilligerswerk is een leuke invulling van mijn vrije tijd ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐



10.

Hoe gemotiveerd ben je voor het vrijwilligerswerk zelf, of hoe gemotiveerd was je voordat je het ging doen? (0 = niet gemotiveerd 10 = super gemotiveerd)

	niet gemotiveerd						super gemotiveerd			
Motivatatie voor de werkzaamheden die je gaat doen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	



11.

Hoe gemotiveerd ben je om leuke activiteiten te gaan doen in het land waar je naartoe gaat? (0 = niet gemotiveerd 10 = super gemotiveerd)

	niet gemotiveerd						super gemotiveerd			
Motivatatie om leuke activiteiten te gaan ondernemen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	



Verder

Pagina: 4



De volgende vragen gaan over de voorbereiding op je vrijwilligerswerk. Het maakt hier niet uit of je wel of niet naar de voorbereidingstraining bent gegaan.



12.

Geef jou mening over het volgen van een voorbereidingstraining? (links kun je je helemaal niet vinden in de stelling en hoe meer naar rechts juist wel)

	Oneens						Eens
Ik geloof niet dat de voorbereiding zoals het volgen van een voorbereidingstraining van invloed is op mijn vrijwilligerswerk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind het juist spannend om onvoorbereid op reis te gaan	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik denk dat ik door naar de voorbereidingstraining te gaan mijn vrijwilligerswerk beter kan doen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De voorbereidingstraining lijkt mij leuk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



13.

Geef jou mening over het volgen van een voorbereidingstraining? (links kun je je helemaal niet vinden in de stelling en hoe meer naar rechts juist wel)

	Oneens						eens
Mijn ouders vinden het een goed idee dat ik naar de training ga	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik hoorde dat veel andere vrijwilligers ook naar de training gaan	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Iemand die ik ken zei dat de voorbereidingstraining heel leerzaam was	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



14.

Geef jou mening over het volgen van een voorbereidingstraining? (links kun je je helemaal niet vinden in de stelling en hoe meer naar rechts juist wel)

	Oneens						Eens
Ik heb er vertrouwen in dat ik goed kan meedoen met de activiteiten tijdens de training?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan meestal goed opletten tijdens lessen of trainingen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ik vind het niet spannend om tijdens de training nieuwe mensen te ontmoeten

☐☐☐☐☐☐☐

15.

Geef jou mening over het volgen van een voorbereidingstraining? (links kun je je helemaal niet vinden in de stelling en hoe meer naar rechts juist wel)

oneens

eens

Ik weet of wist van te voren waar de voorbereidingstraining over zou gaan.

☐☐☐☐☐☐☐

Ik heb mijn beslissing om wel of niet naar de voorbereidingstraining te gaan gebaseerd op de informatie over de inhoud van de training.

☐☐☐☐☐☐☐

Ik zie het belang in van een voorbereidingstraining voor vrijwilligers

☐☐☐☐☐☐☐

16.

Geef jou mening over het volgen van een voorbereidingstraining? (links kun je je helemaal niet vinden in de stelling en hoe meer naar rechts juist wel)

Oneens

Eens

Ik denk dat andere vrijwilligers het slecht vinden als ik geen voorbereidingstraining heb gevolgd.

☐☐☐☐☐☐☐

Mijn vrienden zeggen dat een voorbereidingstraining tijdsverspilling is.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Het maakt mijn ouders niet uit of ik wel of niet naar de training ga

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐


17.

Geef jou mening over het volgen van een voorbereidingstraining? (links kun je je helemaal niet vinden in de stelling en hoe meer naar rechts juist wel)

Oneens

Eens

Ik denk niet dat ik veel zal leren van de training

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ik denk niet dat mij lukt de dingen die ik tijdens de training leer toe te passen tijdens mijn vrijwilligerswerk

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ik denk niet dat ik mij tijdens de training een hele dag kan concentreren

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐


18.

Geef jou mening over het volgen van een voorbereidingstraining? (links kun je je helemaal niet vinden in de stelling en hoe meer naar rechts juist wel)

Oneens

Eens

Ik vind het geen probleem om naar Breda of Amsterdam te gaan voor een training ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ik maak graag tijd voor de training, want dit levert mij veel extra kennis op ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ik heb zin om naar de training te gaan want de onderwerpen sluiten goed aan bij het vrijwilligerswerk wat ik ga doen. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐



19.

Geef jou mening over het volgen van een voorbereidingstraining? (links kun je je helemaal niet vinden in de stelling en hoe meer naar rechts juist wel)

	Oneens						Eens
Een andere vrijwilliger vertelde mij dat ik echt naar de voorbereidingstraining moest gaan, daarom heb ik het ook gedaan?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb zelf bepaald of ik wel of niet naar de training ga wat andere doen maakt mij niet zo veel uit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik denk dat andere mensen van mij verwachten dat ik naar de voorbereidingstraining ga	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



20.

Geef jou mening over het volgen van een voorbereidingstraining? (links kun je je helemaal niet vinden in de stelling en hoe meer naar rechts juist wel)

	Oneens						Eens
Ik denk dat ik zelf veel aan een voorbereidingstraining heb	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik verwacht dat ik mijn vrijwilligerswerk nog beter kan doen als ik naar de voorbereidingstraining ga	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Van eerdere trainingen of workshops die ik heb gevolgd heb ik ook altijd veel geleerd.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



verder

Pagina: 5



21.

Voordat ik vrijwilligerswerk ging doen had ik het meest behoefte aan?

- ☐ Aan informatie over het land en de cultuur.
- ☐ Aan informatie over het werken met een specifieke doelgroep.
- ☐ Aan ervaringsverhalen van mensen die al vrijwilligerswerk hebben gedaan.
- ☐ Aan informatie hoe ik mij als vrijwilliger het beste kan opstellen.
- ☐ Aan informatie over hoe ik mij het beste kan voorbereiden.

- ☐ Aan informatie over hoe ik het beste fondsen kan werven voor het project waar ik ga werken
- ☐ Ik had geen behoefte aan extra informatie



22.

Als je de voorbereidingstraining van Muses hebt gevolgd sloot deze aan bij de behoeften die je had?

- ☐ Ja helemaal
- ☐ Nee helemaal niet
- ☐ Een beetje
- ☐ Ik heb de training niet gevolgd



23.

Ik heb niet aan de voorbereidingstraining deelgenomen omdat *

- ☐ Ik wist er niks van
- ☐ Ik heb wel deelgenomen
- ☐ Ik had andere redenen om niet deel te nemen



24.

Tenslotte, Wat moet er volgens jou in een voorbereidingstraining voor vrijwilligers zeker aan bod komen?

Bijlage 4 tabel normaal verdeling

Tabel 4 Toets normale verdeling onafhankelijke variabelen motivatie voor vrijwilligerswerk en motivatie voor de training

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
motivatie vrijwilligerswerk CARIERE	,092	86	,072	,967	86	,026
motivatie vrijwilligerswerk SOCIAAL	,099	86	,036	,975	86	,090
motivatie vrijwilligerswerk LEREN	,122	86	,003	,957	86	,006
motivatie vrijwilligerswerk BESCHERMING	,097	86	,043	,959	86	,008
motivatie vrijwilligerswerk WAARDE	,176	86	,000	,895	86	,000
motivatie vrijwilligerswerk VERBETERING	,194	86	,000	,921	86	,000
sociale invloed training	,164	86	,000	,912	86	,000
attitude training	,143	86	,000	,964	86	,017
eigen effectiviteit training	,082	86	,200*	,958	86	,007

SPSS analyse plan onderzoeks motivaties vrijwilligerswerk ↔ motivaties voorbereidingstraining

De structuur die is aangehouden voor alle analyses is: 1.voorbereiden data 2 controleren op fouten 3 beschrijvende statistiek, 4. Eventueel hercoderen, fouten herstellen etc, 5 betrouwbaarheid. 6.analyse keuze. 7controleren of alles aan de juiste voorwaarde voldoet voor de analyse. 8 draaien/interpreteren. 9 evalueren of het de juiste analyse was, of er nog meer analyses moeten volgen.

Eerst ben ik begonnen met de data van excel naar SPSS te krijgen, hier heb ik alle variabelen een nieuwe naam gegeven, en nog eens gecontroleerd of de concepten hetzelfde meten. Ook heb ik waarden gemaakt voor de likert schalen, en alle meetniveaus gecontroleerd om alvast fouten te voorkomen. De volgende stap was het controleren van de gehele datamatrix om na te gaan of er geen fouten in staan, eerst heb ik vanaf de vragen over attitude de missing value ingesteld op 999 omdat een aantal mensen de enquête niet hebben afgemaakt. Om de vraag goed in SPSS te zetten is er van vraag 71 tot 82 twee meerkeuze vragen van gemaakt (analyse → multiple response → define variabelen set) vervolgens heb ik een uittreksel van de frequenties tabellen van alle variabelen gemaakt. Nadat gecontroleerd is of alles goed is ingevuld zijn er nog een paar missing values toegevoegd.

Daarna wordt er gekeken of de vragen goed zijn gesteld en of deze eventueel moesten worden gecodeerd. Dit is niet nodig voor de vragen met betrekking tot motivatie voor vrijwilligerswerk. Daarna is er gekeken of er samengestelde variabelen gemaakt mochten worden voor de verschillende motivaties voor vrijwilligerswerk (items) die worden gemeten hiervoor is de cronbachs alfa berekend per groepje samengestelde variabelen om te kijken of ze gebruikt kunnen worden. (vink aan scale in item deleted) cronbachs:

1Carriere: 0,790 schaal maken

2sociaal: 0,676 geen mogelijkheid tot hogere zo schaal maken

3leren: 0,657 item 2 eruit halen +0,669 let op let op ler 2 er nog uithalen met schaal maken

4bescherming: 0,734

5waarde: 0,611 item waarde_4 eruit gehaald wordt hij 671 let op war_4 er nog uit halen war 1 er uit halen met schaal maken 675

6verbetering 0,771

daarna is er van elke motivatie voor vrijwilligerswerk een schaal gemaakt (carriere_new sociaal_new leren_new etc) ook de 3 met een iets te lage cronbachs alfa. vervolgens zijn dezelfde stappen doorlopen voor de motivaties voor de training, hier moesten er wel vragen gecodeerd worden (v12 item 43 en 44 deze zijn nu ook positief attitude_1P eens= positief attitude tov training)

sociale invloed tov training: zijn alleen de items 2 en 3 overgebleven voor een betrouwbare cronbach ,742

attitude tov training is item attitude_5 verwijderd en de omgepoolde items meegenomen hierdoor werd de cronbach 0,705)

eigen effectiviteit tov training k item 5 eruit cronbach 0,632

hier zijn 3 nieuwe schalen van gemaakt : TRsocialeinvloed_new TRattitude_new TREigeneff_new

Hierna is er begonnen met omschrijvende statistiek, er is gekeken naar hoeveel mannen en vrouwen er hebben meegedaan, N87 (9 mannen 78 vrouwen) 10,3%man 89,7 %vrouw. de gemiddelde leeftijd. Daarna is er doorgegaan met de normaalverdeling

Nadat er een gemiddelde is berekenen of te wel is bekeken welke motivaties het belangrijkste zijn voor vrijwilligers werk en welke motivaties het belangrijkste zijn voor de training (opvallend eigen effectiviteit komt hier naar voren als een van de belangrijkste motivaties voor meedoen aan de training (bv denken dat ze er veel van kunnen leren) later bij logistische regressie wordt dit effect niet terug gevonden. Attitude hoogst en sociale invloed medium. Bij de vraag over welke behoefte vrijwilligers hebben voordat ze naar het buitenland gaan komen. Informatie over het daadwerkelijke voorbereiden, ervaringsverhalen andere vrijwilligers en informatie over het land en cultuur waar ze heen gaan als belangrijkste behoefte naar voren. Over informatie over fondsen werven wordt het laagst gescoord. Om te kijken of er hoger gescoord werd op de motivatie werkzaamheden of leuke activiteiten zijn er ook frequentie tabellen uitgedraaid maar ook histogrammen uitgedraaid hierop was duidelijk te zien dat de respondent voor zowel de werkzaamheden als leuke activiteiten op plaats van bestemmen een hoge motivatie aangaven. Over het aan sluiten van de training zei 49% dat de training helemaal aansloot 10 % dat hij helemaal niet aansloot 25% dat hij een beetje aansloot en 16% dat ze training niet hebben gevolgd.

Omdat de correlatie te bekijken tussen de motivaties voor de training en de motivaties voor het vrijwilligers werk is er een eerste instantie een pearson analyse getracht te draaien. Daarna is besloten om de spearsman Rho te doen omdat de data niet normaal verdeeld is. Om de pearson's r test uit te voeren is het ook belangrijk dat er een lineair verband bestaat tussen de variabele daarvoor is er scatter plot gemaakt. omdat er zoals in de scatter plot te zien is geen lineair verband bestaat mag de pearson's r niet worden uitgevoerd. de non-parametrische gelijkwaardig toets van de de Pearson correlatie coëfficiënt is de spearman rho toets. Uit de spearman rho komt een significant verschil bij de motivaties voor de training eigen effectiviteit en de motivatie voor vrijwilligers werk bescherming (sig 0,38 corr ,233) bij eigeneffectiviteit en motivatie voor vrijwilligerswerk verbetering (sig ,000 cor ,393) bij eigen effectiviteit en de motivatie voor de training attitude (sig ,003 cor ,321)

). De spearman's rho correlatie coëfficiënt is -0,223 , 0,393 en 0,321 dit indiceert een kleine positieve correlatie tussen de motivaties. Ervaren eigen effectiviteit en bescherming tussen ervaren eigen effectiviteit en verbetering en tussen eigen effectiviteit en attitude. Dus hoe hoger de invloed van ervaren eigen effectiviteit is hoe hoger het belang voor de motivatie bescherming. Hoe hoger de invloed van ervaren eigen effectiviteit hoe hoger de waarde die er wordt gehecht aan de motivatie verbetering . hoe hoger de invloed van ervaren eigen effectiviteit hoe minder de invloed van attitude. Daarna is er begonnen met te bekijken of de motivaties voor vrijwilligerswerk samenhangen met deelname aan de training en of motivaties voor de training samenhangen met deelname aan de training. Dit is voor beide motivaties concepten gedaan doormiddel van logistische regressie. Voor de logistische regressie is eerst gecontroleerd voor uitschieters. Bij beide logistische regressie hoefde geen dummies gemaakt te worden omdat de onafhankelijke variabelen niet uit meerdere categorieën bestaan. De afhankelijke variabelen is de dummie. Eerst zijn de $B-q=$ coëfficiënten geïnterpreteerd dit t geeft weer hoeveel standaardfouten de b-coëfficiënt van de nul af ligt. Hoe verder dit is des te groter de kans dat de b-coëfficiënt en de daarbij horende Beta significant zijn. De logistische regressie is ook nog een keer andersom ingevoerd, en met iedere variabele als eerste invoer om te kijken of dit de waarden deed veranderen. Bij de twee logistische regressies is er gekeken naar de R om te bepalen welk model, met welke variabelen de beste fit is. En ook naar de significantie van de variabelen. Bij de eerste regressie motivaties vrijwilligerswerk was de Nagelkerke R Square ,158 daarna zijn de volgende variabelen weggelaten om een betere fit te krijgen. Het model voorspeld correct voor 73 van de 87 personen (83,9%). Er is ook nog een logistische regressie gedraaid voor de attitude mtb tijd, locatie, hier werden geen significantie voorspellers gevonden op deelname aan de training. Uiteindelijk heb ik na verschillende regressie waarbij ik blok voor blok een variabelen heb toegevoegd Er voor gekozen om bij de regressie voor training motivatie de variabelen attitude als eerste in te voeren omdat deze als meest significantie voorspeller werd gevonden en de opdrachtgever aangeeft vaak reden hoort waarom mensen wel of niet komen met betrekking op attitude. Daarna sociale invloed en eigeneffectiviteit is er uit gelaten omdat dan de voorspellende waarde van het model het grootst was

Bij de regressie analyse van vrijwilligers motivatie is er besloten om alle variabelen tegelijk in te voeren . omdat bij beide regressies bleek dat het model is er besloten om 3 variabelen niet mee te nemen in de regressie (anders geen significant model is geen uitspraken). Ook is er geen duidelijke reden om een bepaalde motivatie eerst in te voeren. Omdat de 6 training motivaties uit onderzoek allemaal even belangrijk naar voren kwamen. Wordt er wel ook beschrijvend wat gezegd over de andere 3. Er is naar de log lik om te bekijken hoeveel dichter we naar het nulpunt zijn gekomen voor beide regressies. ook zijn de cox en nagelkerke in procenten bekijken om te bekijken hoeveel correct geclassificeerd is.

Bijlage 6: ethische verantwoording

Ik richt mij op het gebruik maken van wetenschappelijke literatuur, en controleer ten alle tijden of de informatie van betrouwbare bron afkomstig is. Ook richt ik mij op het ontwikkelen van creatieve en toepasbare oplossingen voor de praktijk alsmede dat mijn resultaten het maatschappelijk belang dienen door een bescheiden bijdrage te leveren aan kennis over het onderwerp vrijwilligerswerk. Ik houd rekening met de belangen van mijzelf, de opdrachtgever en de hogeschool alsmede de privacy van respondenten en opdrachtgever. Ook houd ik rekening met de auteursrechten van andere auteurs doormiddel van een APA bronvermelding. Ik neem zoveel mogelijke bestaande en gedocumenteerde onderzoeksresultaten die nationaal en internationaal beschikbaar zijn mee in mijn onderzoek, en steek hier ook de benodigde tijd in. Ook neem ik de methodologische regels voor data analyse en de hier bij passend bij de gehanteerde onderzoeksmethode in overweging.

