

DE MOTIEVEN VAN VLAAMSE VRIJWILLIGERS IN HET JEUGDWERK

EEN VERGELIJKING VAN MOTIEVEN TUSSEN ORGANISATIES
EN DE MATE WAARIN MOTIEVEN VERSCHILLEN NAARGELANG
HET OPNEMEN VAN EIGENAARSCHAP

Aantal woorden: 19 066

Silke Vanderyse

Stamnummer: 01710408

Promotor: Prof. dr. Joris Voets

Masterproef voorgelegd voor het behalen van de graad Master in de richting Management en het
Beleid van de Gezondheidszorg

Academiejaar: 2018 - 2019

DE MOTIEVEN VAN VLAAMSE VRIJWILLIGERS IN HET JEUGDWERK

EEN VERGELIJKING VAN MOTIEVEN TUSSEN ORGANISATIES
EN DE MATE WAARIN MOTIEVEN VERSCHILLEN NAARGELANG
HET OPNEMEN VAN EIGENAARSCHAP

Aantal woorden: 19 066

Silke Vanderyse

Stamnummer: 01710408

Promotor: Prof. dr. Joris Voets

Masterproef voorgelegd voor het behalen van de graad Master in de richting Management en het
Beleid van de Gezondheidszorg

Academiejaar: 2018 – 2019

Abstract

De motieven van vrijwilligers zijn reeds vaak onderzocht aan de hand van de Volunteer Functions Inventory (VFI). Het belangrijkste motief bestaat uit de functie waarde. De functie carrière blijkt belangrijker te zijn voor jonge vrijwilligers. De motieven van Vlaamse vrijwilligers in het jeugdwerk zijn aan de hand van de VFI slechts in één studie onderzocht. Deze masterproef tracht deze kennis aan te vullen. Daarnaast worden de motieven van vrijwilligers vergeleken tussen vrijwilligers die geen of meer verantwoordelijkheden opnemen binnen hun organisatie, gemeten aan de hand van het in-role en extra-role gedrag. Een vragenlijst wordt online verspreid bij Chiro en speelpleinwerking. Er wordt nagegaan welke motieven de persoon heeft en of de persoon eerder in-role of extra-role gedrag vertoont. Over het algemeen wordt de functie begrip als belangrijkste motief bevonden en carrière wordt bij alle organisaties belangrijker bevonden in vergelijking met de algemene bevolking. Het speelplein alleen bekeken, vindt de functie waarde het belangrijkste. Vrouwen scoren op de functies begrip, bescherming, verbetering en waarde significant hoger dan mannen en personen die eerder extra-role gedrag vertonen hebben een significant hogere score op vier van de zes functies. Er wordt geconcludeerd dat de motieven tussen Chiro en speelplein verschillen. De personen die eerder extra-role gedrag vertonen, vinden de motieven, zoals begrip en waarde, belangrijker dan personen die in-role gedrag vertonen.

Aantal woorden masterproef: 19 066 (exclusief bijlagen en bibliografie)

Abstract

The motives of volunteers have often been investigated with the Volunteer Functions Inventory (VFI). The most important motive is the value function of the VFI. The career function appears to be more important for young volunteers. The motives of Flemish volunteers were investigated in only one study with the VFI. This master's thesis attempts to supplement this knowledge. In addition, volunteers' motives are compared between volunteers who take no or more responsibilities within their organization, measured with in-role and extra-role behavior. A questionnaire is distributed online to Chiro and to the playground. The motives of the person have been questioned and whether the person shows rather in-role or extra-role behavior. In general, the function understanding is found to be the most important motive, and career is considered more important by all organizations compared to the general population. Considering only the playground, the function value is more important. Women score significantly higher on the functions understanding, protection, enhancement and value than men and people who show extra-role behavior have a significantly higher score on four of the six functions. Conclusion is that the motives differ between Chiro and the playground. People who show rather extra-role behavior find the motives, such as understanding and value, more important than people who show in-role behavior.

Number of words master thesis: 19 066 (excluding appendices and bibliography)

Inhoudstafel

Woord vooraf	8
Inleiding	9
Hoofdstuk 1 Literatuurstudie	13
1.1 Motieven van vrijwilligers	13
1.1.1 Volunteer Functions Inventory	13
1.1.2 Onderzoek naar de motieven van vrijwilligers	16
1.1.3 Onderzoek naar motieven bij jonge vrijwilligers	19
1.1.4 Onderzoek naar motieven bij vrijwilligers in het jeugdwerk	20
1.2 Eigenaarschap.....	23
1.2.1 Bestuursvrijwilligers	23
1.2.2 In-role en extra-role gedrag.....	25
1.2.3 Eigenaarschap in het jeugdwerk	27
Hoofdstuk 2 Probleem- en doelstellingen	30
Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethode	32
3.1 Theoretische gedeelte	32
3.2 Praktische gedeelte	33
3.2.1 Vragenlijst	33
3.2.2 De verspreiding van de vragenlijst	36
3.2.3 Verwerking resultaten	38
Hoofdstuk 4 Resultaten	42
4.1 De respondenten	42
4.2 Resultaten VFI.....	45
4.2.1 Geslacht.....	48
4.2.2 Leeftijd	49
4.2.3 Vergoeding.....	53
4.3 Eigenaarschap.....	53

4.3.1	Verschillen in score op VFI tussen in-role en extra role gedrag binnen dezelfde organisatie	55
4.3.2	Verschillen in score op VFI tussen in-role en extra role gedrag tussen de organisatie	57
	Hoofdstuk 5 Discussie en aanbevelingen voor verder onderzoek	60
5.1	De respondenten	60
5.2	Resultaten VFI.....	62
5.2.1	De gehele groep respondenten.....	63
5.2.2	Het verschil tussen de organisaties	65
5.2.3	Andere verschillen	68
5.3	Eigenaarschap.....	70
5.4	Methode	72
5.5	Aanbevelingen verder onderzoek	73
	Hoofdstuk 6 Conclusie.....	75
	Literatuurlijst	78
	Bijlage.....	88
	Lijst van Figuren	139
	Lijst van Tabellen.....	140

Woord vooraf

Het onderwerp motieven van vrijwilligers binnen het jeugdwerk ligt mij nauw aan het hart. Ikzelf ben sinds 2012 actief binnen een particuliere speelpleinwerking als animator. Daarnaast ben ik reeds enkele jaren hoofdanimator en zetel ik in het bestuur van deze vzw. Het werven van nieuwe animatoren is een onderwerp waar wij, en andere speelpleinen, hard op inzetten. Het kennen van de redenen waarom deze animatoren tijdens hun vrije tijd aan speelpleinwerking doen, is een belangrijke stap voor een goed wervingsbeleid. Daarnaast is het doorstromen van de animatoren naar hoofdanimator en het bestuur noodzakelijk om een speelpleinwerking draaiende te houden.

Het schrijven van deze masterproef heeft heel wat tijd en werk met zich meegebracht en kon niet tot stand gebracht worden met de medewerking van enkele personen.

Mijn dank gaat uit naar mijn promotor, prof. dr. Voets die tips en feedback gaf over de uitwerking van mijn masterproef. Het oorspronkelijke onderwerp ligt ver weg van het huidige werk dat nu voor u ligt. Ik apprecieer zijn flexibiliteit en de kans die hij mij heeft gegeven om dit onderwerp uit te werken.

De keuze van het definitieve onderwerp gebeurde in samenwerking met Wim Van Leeuwen van de Vlaamse Dienst Speelpleinwerking (VDS). Hij bracht een aantal onderwerpen aan waar de VDS onderzoek naar wou doen. Daarnaast heeft Wim er mee voor gezorgd dat de vragenlijst binnen de speelpleinwerkingen verspreid werd. Ik ben Wim dankbaar voor deze kans en de hulp die hij geboden heeft tijdens het uitwerken van deze masterproef.

Als laatste dank ik mijn ouders, broers en vrienden. Zij hebben tijdens deze periode mij gesteund, naar mijn geluisterd en geholpen waar nodig door het invullen van een pretest of het meermaals nalezen van deze masterproef.

Inleiding

Het Europese Parlement riep 2011 uit tot het Europees jaar van het vrijwilligerswerk. Hiermee wou het Europese Parlement de aandacht vestigen op de miljoenen vrijwilligers in Europa. Daarnaast was het aanmoedigen van burgers die geen vrijwilligerswerk hebben een tweede doelstelling. Het Europese Parlement wou ook de aandacht vestigen op de belangrijke rol die verenigingen in de Europese Unie spelen (TNS Opinion & Social, 2011). Sinds 1985 bestaat er reeds een International Dag van de Vrijwilliger. Deze gaat elk jaar door op vijf december (United Nations, 1985).

Vrijwilligerswerk wordt door Wilson (2000) gedefinieerd als “any activity in which time is given freely to benefit person, group, or organization” (p. 215). Met andere woorden is vrijwilligerswerk een activiteit waarbij de persoon tijd besteed aan een andere persoon, groep of organisatie. De Belgische wet definieert vrijwilligerswerk specifieker in de “Wet betreffende de rechten van vrijwilligers”. De activiteit die wordt uitgevoerd moet onbezoldigd en onverplicht zijn. Daarnaast moet de activiteit georganiseerd worden door een organisatie, niet uit een familiaal of privé verband. Vrijwilligerswerk kan verder niet uitgevoerd worden in het kader van een arbeidsovereenkomst (Belgisch Staatsblad, 2005).

Vrijwilligerswerk is van groot belang in de samenleving. Musick en Wilson (2018) in Hustinx, Marée, De Keyser, Verhaeghe en Xhaufclair (2015) gaf de sociologische meerwaarde weer van vrijwilligerswerk. Het sociologisch standpunt verwijst naar de sociale integratie van vrijwilligers door de samenwerking die plaatsvindt tussen de leden van de samenleving. De sociale contacten, competenties, persoonlijk welzijn en zelfvertrouwen zijn de voordelen die vrijwilligers kunnen ervaren. Daarnaast geven de United Nations (2003) in Hustinx et al. (2015) ook een economische meerwaarde aan. De vrijwilligers verlenen diensten aan de gemeenschap, deze vrijwilligers ondersteunen het verenigingsleven.

Baert en Detollenaere (2017) geven een ander voordeel aan voor vrijwilligers. Personen die vrijwilligerswerk uitvoeren verdienen tot twintig procent meer salaris. Vrijwilligerswerk op het curriculum vitae zorgt ervoor dat deze personen vaker uitgenodigd worden op een jobgesprek. Deze personen krijgen meer kansen op de arbeidsmarkt. De onderzoekers besluiten dat vrijwilligerswerk een hoger inkomen voortbrengt. Dit hoger inkomen wordt gerelateerd aan een betere gezondheid. Met andere woorden hebben vrijwilligers meer kansen op de arbeidsmarkt, een hoger salaris en zijn vrijwilligers gezondere mensen.

Cijfers uit de European Social Survey bevraging van 2012-2013 geven aan dat ongeveer één op de vier Belgen vrijwilligerswerk uitvoert met een frequentie van minimum één keer per half jaar (Baert & Detollenaere, 2017). In een rapport uit 2015 over het vrijwilligerswerk in België, worden enkele andere cijfers weergegeven. Negen procent van de organisaties die met vrijwilligers werken, is actief in het jeugdwerk. Een tiende van alle vrijwilligers in België worden aangetroffen in het jeugdwerk en is hiermee de vijfde grootste sector van België met 126 000 vrijwilligers. Daarnaast spenderen deze vrijwilligers gemiddeld het meeste aantal uren aan zijn of haar vereniging, met name 232,1 uur per vrijwilliger per jaar (Hustinx et al., 2015).

Jeugdbewegingen, jeugdcentra, jeugdhuizen, speelpleinwerking, enz. zijn voorbeelden van organisaties in het jeugdwerk (De Ambrassade, 2018b). Het “decreet houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid” van de Vlaamse overheid omschrijft jeugdwerk als volgt:

“Sociaal-cultureel werk op basis van niet-commerciële doelen voor of door de jeugd van drie tot en met dertig jaar, in de vrije tijd, onder educatieve begeleiding en ter bevordering van de algemene en integrale ontwikkeling van de jeugd die daaraan deelneemt op vrijwillige basis.” (Vlaamse Overheid, 2012, p.2)

In Vlaanderen en Brussel zijn één op de drie personen te omschrijven als jeugd (De Ambrassade, 2018a). De cijfers uit 2013 van het Jeugdonderzoekplatform (JOP) geven aan dat 55,9% van de jongeren ooit lid zijn geweest van een jeugdbeweging (Jeugdonderzoekplatform, 2013a). Daarnaast hebben 47,6% van de ondervraagden in 2013 ooit deelgenomen aan speelplein, grabbelpas, ... (Jeugdonderzoekplatform, 2013b). Aangezien deze masterproef zich concentreert op jeugdbewegingen en

speelpleinwerking zijn de cijfers omtrent speelpleinwerking niet geheel correct en wordt verwacht dat het deelnamepercentage lager ligt dan hier weergegeven.

Op elf april 2019 verscheen in De Morgen dat speelpleinwerkingen onvoldoende animatoren vinden. Vaak zijn speelpleinverantwoordelijken tot op het laatste moment bezig met het zoeken van animatoren. De vrijwilligers zetten zich voor kortere perioden in waardoor er meerdere vrijwilligers nodig zijn. Jeugdbewegingen ervaren dezelfde problemen van verminderen van het engagement waardoor niet iedere leider of leidster elk weekend aanwezig is (Dumon, 2019). Bert Breugelmans (VDS) geeft aan in het artikel dat er meerdere zaken een rol spelen:

“Het is niet omdat je animatoren beter betaalt dat ze zich plots en masse komen aanbieden. De verloning is slechts een van de factoren die jongeren voor een speelpleinwerking doet kiezen. Uit een bevraging bij onze animatoren blijkt duidelijk dat ze zaken als sfeer, coaching en de ondersteuning die ze krijgen minstens even belangrijk vinden.” (Dumon, 2019)

Er zijn reeds verschillende Engelstalige wetenschappelijke onderzoeken uitgevoerd naar de motivatie van vrijwilligers bij vrijwilligerswerk. Jongeren, en dan voornamelijk studenten, komen in deze onderzoeken aan bod. Er wordt echter weinig aandacht besteed aan de motieven van vrijwilligers binnen de jeugdsector. Een studie van Cornelis, Van Hiel en De Cremer (2013) onderzoekt de motieven van leiders/leidsters bij jeugdbewegingen. In deze studie geven de onderzoekers eveneens aan dat de doelgroep jeugd te weinig aandacht krijgt in onderzoeken naar motivaties. Het is reeds bewezen dat elk individu (Houle, Sagarin, & Kaplan, 2005), elke groep (Clary & Snyder, 1999) en elke cultuur (Y. W. Ho, You, & Fung, 2012) andere motivaties hebben om zich in te zetten als vrijwilliger. Hierdoor is het relevant om de motieven voor vrijwilligerswerk binnen de jeugdsector verder te onderzoeken. Wanneer de motieven van deze vrijwilligers binnen de jeugdsector gekend zijn, kunnen de organisaties hierop inspelen (Bruyere & Rappe, 2007) en zo de behoeften die de vrijwilliger heeft invullen (Clary, Snyder, & Stukas, 1996).

Deze enkele studies tonen aan dat vrijwilligerswerk in het algemeen een grote rol speelt in de samenleving. Het uitvoeren van vrijwilligerswerk resulteert in een betere gezondheid van de vrijwilligers en betekent tevens een meerwaarde op sociologische en economisch vlak. Zelfs de Europese politiek schenkt aandacht aan dit onderwerp. De vrijwilligers in de jeugdsector zijn echter onvoldoende onderzocht.

Het doel van deze masterproef is de motieven van de vrijwilligers te onderzoeken. Daarnaast wordt eveneens het verschil in de motieven onderzocht tussen de vrijwilligers die hun taken opnemen zoals verwacht en de vrijwilligers die extra taken op zich nemen. De data wordt verzameld aan de hand van een vragenlijst die online verspreid wordt via de sociale netwerksite Facebook.

In het eerste hoofdstuk worden de motieven van vrijwilligers besproken aan de hand van de functionele benadering van Clary et al. (1998). Deze onderzoekers ontwikkelden de Volunteer Functions Inventory (VFI) die hier gebruikt wordt om de motieven te bevragen. Na het kaderen van deze vragenlijst worden enkele studies besproken die deze vragenlijst reeds toegepast hebben bij de gehele bevolking, jonge vrijwilligers en binnen het jeugdwerk. Het tweede deel van deze literatuurstudie handelt over eigenaarschap. Er worden twee mogelijke manieren besproken over hoe dit eigenaarschap kan gemeten worden. De eerste manier is aan de hand van de theorie over bestuursvrijwilligers van Inglis en Cleave (2006). Een tweede manier is aan de hand van het in-role en extra-role gedrag.

Het tweede hoofdstuk handelt over de methode die gebruikt werd in deze masterproef. Het daaropvolgende hoofdstuk geeft de onderzoeksresultaten weer. In het laatste deel van deze masterproef komen de discussie en conclusie aan bod.

Hoofdstuk 1

Literatuurstudie

Deze masterproef onderzoekt de motieven van vrijwilligers binnen het jeugdwerk en of er een verschil is tussen vrijwilligers die eigenaarschap opnemen en vrijwilligers die dit niet of minder doen. In het eerste deel van dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de motieven van vrijwilligers. Hierbij wordt de Volunteer Functions Inventory (VFI) uitgelegd en wordt naar de validiteit van deze vragenlijst gekeken. Daarnaast worden enkele uitgevoerde studies met de VFI bekeken. De resultaten worden hier weergegeven van de vrijwilligers in alle sectoren, de jonge vrijwilligers en dan specifieke de vrijwilligers in het jeugdwerk. In het tweede deel van dit hoofdstuk wordt eigenaarschap uitgewerkt. De term bestuursvrijwilliger en het in-role en extra-role gedrag van vrijwilligers worden onder de loop genomen.

1.1 Motieven van vrijwilligers

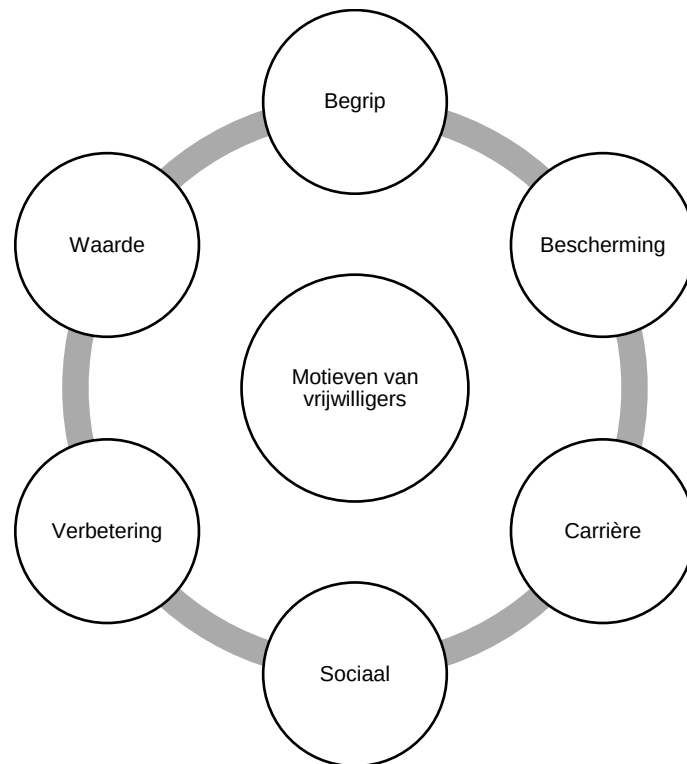
Motieven van vrijwilligers zijn reeds vaak onderzocht. Vaak gebeurt dit aan de hand van de VFI. Er zijn andere manieren om deze motieven te bevragen. Aangezien de VFI de meest gebruikte methode is (Burns, Reid, Toncar, Anderson, & Wells, 2008; Chacón, Gutiérrez, Sauto, Vecina, & Pérez, 2017; Gage & Thapa, 2012), werd voor deze vragenlijst gekozen.

1.1.1 Volunteer Functions Inventory

De Volunteer Functions Inventory (VFI) is een vragenlijst die bestaat uit 30 items. Deze items worden op een zevenpunts Likertschaal gescoord door de vrijwilliger. De schaalscore één is 'helemaal niet belangrijk' en zeven is 'heel belangrijk' voor de motivatie van de persoon om vrijwilligerswerk uit te voeren. In verschillende contexten binnen het vrijwilligerswerk is de VFI reeds getest (Burns et al., 2008; Chacón et al., 2017; Cho, Bonn, & Han, 2018; Gage & Thapa, 2012). De functionele benadering van

Clary et al. (1998) is de basis voor de VFI. Het bestaat uit een zesfactorenmodel waarin zes soorten motieven worden gedefinieerd. De zes factoren worden hier in alfabetische volgorde verduidelijkt.

De functie begrip staat voor het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden tijdens het uitvoeren van vrijwilligerswerk. Deze vaardigheden gebruikt de persoon vaak enkel in deze situaties. Een tweede functie is bescherming. Een persoon vindt motivatie bij deze functie vanuit een schuldgevoel om tegemoet te komen aan de maatschappij of persoonlijke problemen wilt aanpakken. De carrière functie komt naar voor als de persoon carrière relevante vaardigheden verwerft of onderhoud. De volgende functie is de sociale functie. Deze functie verwijst naar het verlangen om samen met vrienden activiteiten te doen. Daarnaast kan de sociale functie als motief naar voor komen om activiteiten te doen voor belangrijke personen in zijn of haar leven. Binnen de functie verbetering komt de groei en ontwikkeling van de identiteit van de betrokken persoon op de eerste plaats. Waarde is de laatste functie binnen dit model. Deze functie staat voor menslievende en altruïstische zorgen die de vrijwilliger uitvoert voor anderen (Clary et al., 1998). Altruïsme betekend volgens Van Dale (n.d.-a) onbaatzuchtigheid of in andere woorden de persoon laat zijn daden bepalen door de belangen van derden. In Figuur 1 zijn de zes factoren terug te vinden.



Figuur 1: Motieven van vrijwilligers gebaseerd op de functionele benadering van Clary et al. (1998)

Deze zes functies zijn in overeenstemming met andere resultaten uit eerder gevoerd onderzoek (Clary & Snyder, 1999). Elk van deze functies worden bevraagd in de VFI aan de hand van vijf vragen (Chacón et al., 2017). De gemiddelde somscore per functie geeft aan in welke mate de vrijwilliger belang hecht aan die motivatie (Gage & Thapa, 2012).

De VFI heeft een hoge mate van interne consistentie met waarden tussen 0,80 en 0,89. Wanneer de VFI na één maand opnieuw wordt ingevuld door dezelfde persoon, blijken de resultaten stabiel te zijn. De VFI heeft met andere woorden een hoge betrouwbaarheid en is consistent in de tijd (Clary & Snyder, 1999; Clary et al., 1998). De betrouwbaarheid wordt bevestigd door zeven andere studies. De waarde van de Cronbach's alpha ligt in deze studies tussen 0,71 en 0,93 (Allison, Okun, & Dutridge, 2002; Chacón et al., 2017; Cho et al., 2018; Dávila & Díaz-Morales, 2009; Fletcher & Major, 2004; Gage & Thapa, 2012; Okun, Barr, & Herzog, 1998). Een Cronbach's alpha van meer dan 0,70 wijst op een betrouwbare schaal. Een waarde hoger dan 0,80 wordt beschouwd als zeer betrouwbaar (Tilburg University, 2019a).

1.1.2 Onderzoek naar de motieven van vrijwilligers

Vrijwilligerswerk heeft een multimotiverend karakter. Hieronder wordt verstaan dat vrijwilligers bij het uitvoeren van dezelfde activiteiten andere motieven of doelen kunnen voor ogen hebben (Clary & Snyder, 1999; Clary et al., 1996). De motivatie kan bestaan uit één enkel motief of een combinatie van motieven (Houle et al., 2005). Wanneer de motieven van de vrijwilliger worden ingewilligd, dan is de vrijwilliger positiever over zijn ervaring met vrijwilligerswerk (Clary et al., 1998; Houle et al., 2005).

In de literatuur worden zeven belangrijke studies gevonden rond de motieven van vrijwilligers waarbij gebruik gemaakt wordt van de VFI. Het land waar de studie plaatsvond, het aantal participanten en de gemiddelde leeftijd van deze zeven studies zijn te vinden in Tabel 1.

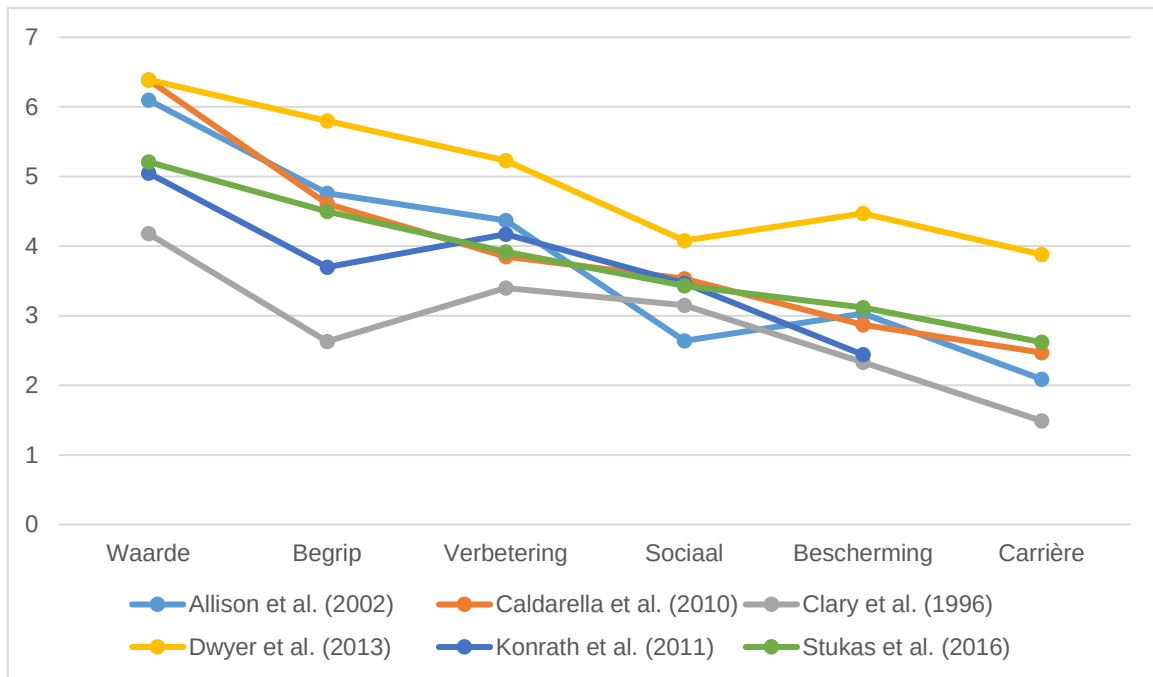
Tabel 1: Karakteristieken studies

Studie	Land	Aantal participanten	Gemiddelde leeftijd
Allison et al. (2002)	Verenigde Staten, Arizona	195	33,37 jaar
Clary et al. (1996)	Verenigde staten, nationale studie	2 671	-
Caldarella, Gomm, Shatzer en Wall (2010)	Intermountain West region van de Verenigde Staten: Montana, Idaho, Wyoming, Utah, Colorado, Arizona en New Mexico (Mattor et al., 2014)	31	-
Dwyer, Bono, Snyder, Nov en Berson (2013)	Een grootte stad in het noordoosten van de Verenigde Staten	302	33,6 jaar
Konrath, Fuhrel-Forbis, Lou en Brown (2012)	Verenigde Staten, Wisconsin	10 317 (3 tijdsperioden: 1992, 2004 en 2008)	69,16 jaar
Okun en Schultz (2003)	Verenigde Staten, Arizona	523	-
Stukas, Hoye, Nicholson, Brown en Aisbett (2016)	Australië, Victoria	4 085	48,63 jaar

In drie onderzoeken, waarvan twee studies uitgevoerd in de Verenigde Staten en de andere in Australië, naar de motivaties bij meerderjarige vrijwilligers komt eenzelfde volgorde van de VFI functies naar voor. Waarde wordt als belangrijkste functie aangegeven gevolgd door begrip, verbetering, sociaal, bescherming en carrière als

minst belangrijke motivatie (Caldarella et al., 2010; Okun & Schultz, 2003; Stukas et al., 2016). De studies van Allison et al. (2002) en Dwyer et al. (2013) geven een licht verschil aan tegenover de eerste drie studies. Waarde, begrip en verbetering staan op dezelfde plaats als in de studies van Caldarella et al. (2010), Okun en Schultz (2003) en Stukas et al. (2016). De functies bescherming en sociaal zijn in deze twee studies van plaats gewisseld waarbij bescherming belangrijker wordt geacht. De carrière functie is de minst belangrijke functie. Deze studies werden uitgevoerd in de Verenigde staten en hadden beiden een gemiddelde leeftijd van respectievelijk 35,37 jaar en 33,6 jaar. Een ander onderzoek uit de Verenigde Staten van Clary et al. (1996) vertoont op meerdere plaatsen een verschil in de volgorde van de VFI functies. Waarde was eveneens de belangrijkste motivatie voor de vrijwilligers. Een verschil is te vinden in de functie verbetering die als tweede belangrijkste functie is weergegeven. Daarna stonden de functies sociaal en begrip op plaats drie en vier. De bescherming en carrière functie sluiten ook hier de rij. Konrath et al. (2012) bekomen nog een andere volgorde van de motieven. Waarde staat nog steeds op één waarna verbetering volgt zoals in de studie van Clary et al. (1996). Begrip volgt hier op drie en de sociale functie op vier. Bescherming is de minst belangrijke functie in dit onderzoek. De carrière functie is niet bevraagd in deze studie.

Er kan besloten worden dat de functie waarde het belangrijkste motief wordt bevonden in deze zes studies. De verschillen in volgorde tonen aan dat de motieven kunnen verschillen tussen groepen (Clary & Snyder, 1999) en dat deze motieven cultuurspecifiek zijn (Y. W. Ho et al., 2012). Figuur 2 geeft de gemiddelde scores per functie van de VFI weer voor zes van deze bovenstaande besproken studies. De studie van Okun & Schultz (2003) is niet opgenomen in onderstaande vergelijking omdat de gemiddelde scores niet werden weergegeven in deze studie. De studies worden in alfabetische volgorde weergegeven.



Figuur 2: Vergelijking van vijf studies naar motieven van vrijwilligers

België onderscheidt zich, in een vergelijkende studie tussen zes landen, als een land met een sterke sociale norm bij het uitvoeren van vrijwilligerswerk. De mogelijke reden zou kunnen liggen in het verlichten van schuldgevoelens, waarbij de ene persoon zich gelukkiger prijst dan de andere. België staat samen met Canada op een gedeelde tweede plaats na de Verenigde Staten in de vergelijking van de sociale norm (Hustinx et al., 2010).

De invloed van het geslacht op de motivaties van vrijwilligers werd reeds onderzocht. Enkele studies tonen aan dat vrouwen in het algemeen hoger scoren op deze zes functies dan mannen. Clary et al. (1996) geeft aan dat deze bevindingen allemaal significant waren behalve voor de carrière functie. De carrière functie werd in het onderzoek van Stukas et al. (2016) wel significant bevonden. Verder bevestigt het onderzoek van Stukas et al. (2016) de bevindingen van Clary et al. (1996) behalve voor de functie sociaal, daar scoorden de mannen hoger dan de vrouwen. Nog een andere studie die 49 studenten in de Verenigde Staten includeert, geeft aan dat voor vier van de zes functies een significant verschil is gevonden tussen vrouwen en mannen. De functies carrière en sociaal worden niet significant verschillend bevonden. Verder bevestigt dit onderzoek dat vrouwen de motieven hoger scoren dan mannen

(Fletcher & Major, 2004). De literatuur toont aan dat de vrouwen significant hoger scoren op vier van de zes VFI onderdelen dan de mannen.

Hypothese 1: Vrouwen scoren significant hoger op vier van de zes VFI functies dan mannen. De carrière functie en de sociale functie zijn niet significant verschillend.

1.1.3 Onderzoek naar motieven bij jonge vrijwilligers

De leeftijd van de vrijwilliger heeft een effect op de motivaties van een vrijwilliger. De motivaties om deel te nemen aan vrijwilligerswerk voor generatie Z, jongeren geboren vanaf midden jaren 90 tot en met 2002, bestaan voornamelijk uit de functie carrière en leren. Vervolgens komen de functie waarde en zelfrespect (Cho et al., 2018). Caldarella et al. (2010) bevestigen in hun onderzoek dat de carrière functie van de VFI significant belangrijker is voor vrijwilligers van 40 jaar of jonger. Daarnaast geven de studies van Clary et al. (1996), Dávila en Díaz-Morales (2009), Okun et al. (1998) en Okun en Schultz (2003) een significante negatieve relatie aan tussen de leeftijd en de functies carrière en begrip. Over het algemeen scoren oudere vrijwilligers minder op alle motieven van vrijwilligerswerk (Stukas et al., 2016). Daarnaast tonen Principi, Chiatti en Lamura (2012) aan dat personen ouder dan 50 jaar minder kansen grijpen om bij te leren.

Motieven van studenten zijn reeds onderzocht. In de verenigde staten werden 264 studenten bevraagd door Gage en Thapa (2012). Uit deze studie blijkt dat waarde en begrip eveneens bij studenten de belangrijkste motieven zijn voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk. Op de derde plaats staat carrière, gevolgd door verbetering, sociaal en bescherming. De voordelen die de studenten ontvangen bij het uitvoeren van vrijwilligerswerk voor hun toekomstige loopbaan is met andere woorden een sterkere motivatie ten opzichte van de gehele bevolking. Papadakis (2004) bevestigt dat de belangrijkste motivatie van studenten ligt bij de functie waarde en de minst belangrijke bij de functie bescherming. Sommige items uit de VFI vragenlijst zijn niet geschikt voor elke groep vrijwilligers. In de studie van Cho et al. (2018) geven ze aan dat dit geldt voor de groepen senioren, jongeren, religieuze organisaties en sportfans.

Aangezien in deze masterproef de doelgroep voornamelijk studenten zijn, geboren in generatie Z, wordt verwacht dat de carrière functie belangrijker wordt bevonden in vergelijking met de resultaten van studies die de gehele bevolking includeren. Enkele studies die enkel de motieven voor vrijwilligerswerk van studenten onderzochten vertonen eenzelfde resultaten.

Hypothese 2: De functie carrière van de VFI is belangrijker voor de vrijwilligers in het jeugdwerk ten opzichte van de studies die de gehele bevolking omvatten.

De studie van Hustinx et al. (2010) werd uitgevoerd in België, Canada, China, Finland, Japan en de Verenigde Staten. In totaal werden 12 000 responses verzameld met een gemiddelde leeftijd van de respondenten van 22 jaar. De resultaten van deze studie bevestigen de resultaten van verschillende andere studies dat een altruïstische motivatie als belangrijkste motivatie wordt weergegeven voor vrijwilligerswerk. De onderzoekers van deze studie merken op dat de motivaties overheen de verschillende landen anders worden beoordeeld. België scoort op het item 'invloed van de nabije omgeving' het hoogste en op de items 'vrijwilligerswerk geeft nieuwe perspectieven' en 'nieuwe contacten die de zakelijke carrière helpen' het laagste in deze studie.

Een studie uitgevoerd in vijf landen, namelijk Australië, Canada, Nieuw-Zeeland, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten, geeft aan dat 73% van de studenten aan vrijwilligerswerk doet. De grootste sector waarbinnen deze studenten hun vrijwilligerswerk uitvoeren is de jeugdsector met 48,2% van de 4081 universiteitsstudenten (Smith et al., 2010).

1.1.4 Onderzoek naar motieven bij vrijwilligers in het jeugdwerk

De motivaties van vrijwilligers werden verder per organisatietype bekeken. Aangezien jeugdwerk niet als apart type organisatie wordt benoemd in het onderzoek van Stukas et al. (2016), wordt aangenomen dat jeugdwerk onder cultuur/recreatie valt, afgaande op de definitie van de Vlaamse Overheid (2012). De vrijwilligers in de cultuur- en recreatiesector hechten significant minder belang aan de functie waarde. Daarnaast werd er meer belang gehecht aan de functie begrip (Stukas et al., 2016). Principi et al.

(2012) vergeleken Italië, Duitsland en Nederland met elkaar. In deze drie landen waren de vrijwilligers in de cultuur- en recreatiesector minder gemotiveerd vanuit altruïstische motieven dan de vrijwilligers die actief zijn in de gezondheids- en sociale sector.

Volgens Cornelis et al. (2013) zijn begrip, waarde en sociaal de belangrijkste motieven van jongeren in Vlaanderen om leider te zijn in Chiro, Scouts of KSA/KSJ. Het minst belangrijke motief van de zes functies is bescherming. Dit onderzoek is het enige onderzoek, naast de studie van Stukas et al. (2016) bij de cultuur- en recreatiesector, waarbij de functie waarde niet op de eerste plaats staat van alle besproken studies in deze literatuurstudie. Deze studie sluit als doelgroep het dichtste aan bij de doelgroep in deze masterproef. Desondanks wordt verwacht dat de resultaten van deze masterproef zullen verschillen van voorgaande studie en in de lijn liggen van de andere studies wat betreft de belangrijkste motivatie, waarde.

Hypothese 3: De belangrijkste motivatie is waarde bij de vrijwilligers in het jeugdwerk.

Zoals vermeld onder 1.1.3 zijn niet alle VFI items geschikt voor de vrijwilligersgroep jongeren. Cornelis et al. (2013) verwijderden, na een pretest, zeven items uit de VFI vragenlijst. Drie items uit het onderdeel waarde, item drie, acht en zestien uit de oorspronkelijke vragenlijst van Clary et al. (1998), twee items uit het onderdeel carrière (item één en vijftien) en één item uit de onderdeel bescherming (item elf) en begrip (item twaalf) werden verwijderd. Slechts één Engelstalige studie werd gevonden die uitgevoerd werd bij jongeren in Vlaanderen die vrijwilligerswerk doen binnen het jeugdwerk. Daarnaast zijn er nog enkele Vlaamse studies uitgevoerd bij de jeugdbewegingen in Vlaanderen en de speelpleinwerking in Vlaanderen en Brussel. Beide studies maken geen gebruik van de VFI (De Pauw, Vermeersch, Coussée, Vetenburg, & Van Houtte, 2010; Meire et al., 2015).

Het onderzoek bij de jeugdbewegingen betrof 1682 leiders en leidsters verkregen uit vijf jeugdbewegingen. Eén van de vragen in het onderzoek ging over de motieven om leider te zijn. Er werden twaalf mogelijke motieven gegeven en de deelnemer scoorde deze motieven naar belangrijkheid. De voornaamste redenen binnen een jeugdbeweging zijn intrinsieke en groepsgerichte motieven zoals de goede groepssfeer, de vriendenkring en het gevoel thuis te zijn. Daarna volgen motieven van

zelfontplooiing en idealisme. Als minst sterke motief komt de waardering en het respect die de persoon kan ontvangen. Een onderverdeling per jeugdbeweging is bij dit onderdeel van het rapport niet voorhanden (De Pauw et al., 2010).

De redenen om animator te zijn bij een speelpleinwerking in Vlaanderen en Brussel liggen in dezelfde lijn. In deze studie moeten de animatoren 22 redenen scoren van helemaal niet belangrijk tot heel belangrijk. Op de eerste plaats komt de sfeer en het amusement. Daarna komen de sociale contacten, de verantwoordelijkheid die de animatoren krijgen en zaken kunnen bijleren. Als minst belangrijke reden om animator te zijn bij een speelpleinwerking wordt de bijverdienste of de erkenning van de omgeving aangegeven. In deze studie voltooide 2010 animatoren de volledige vragenlijst. De studie voert een principale componentenanalyse uit om de hoofdclusters van de motieven te definiëren. In totaal worden vier hoofdclusters gedefinieerd. De eerste hoofdcluster bundelt de componenten van de persoonlijke ontwikkeling en het inzetten voor andere personen. De sfeer en samenzijn met vrienden en kinderen is de tweede hoofdcluster. Een derde bestaat uit de maatschappelijke waardering die de animatoren krijgen en de status. De laatste hoofdcluster is het samenwerken met anderen aan een project (Meire et al., 2015).

Van Moer (2009) geeft in een van de informatiebrochures, namelijk “DNA 5 Niet voor het geld, wel voor de leute. Animatoren op het speelplein.”, een indeling van de motieven. Enkele motieven van de VFI komen terug in deze voorstelling. Er zijn binnen dit kader drie hoofmotieven. Een eerste is het persoonlijk motief. Dit omvat een begripsmotief, een carrièremotief, een eigenwaardemotief en een beschermingsmotief. Deze komen overeen met de VFI functies begrip, carrière, verbetering en bescherming. Een tweede hoofdmotief is het sociaal motief, opgedeeld in het omgevingsmotief en het vriendenmotief. Het omgevingsmotief weerspiegelt voornamelijk de sociale functie binnen het VFI. Een laatste hoofdmotief is het ideëel motief. Hier horen twee onderverdeling bij, namelijk het waardemotief en het zingevingsmotief. Voornamelijk het waardemotief komt overeen met de functie waarde. Verder staat in deze informatiebrochure dat het ideëel motief het belangrijkste is, maar de andere twee motieven volgen met een klein verschil.

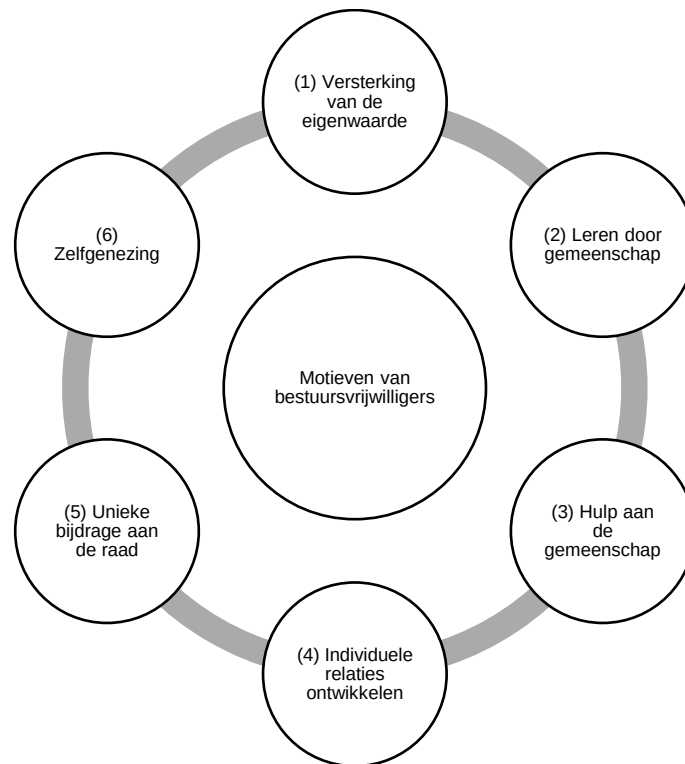
1.2 Eigenaarschap

Een definitie van eigenaarschap is moeilijk te vinden. Bij Van Dale (n.d.-b) is er geen betekenis te vinden. Eigenaarschap is het ontfermen over iets door een persoon en de volledige verantwoordelijkheid hierbij nemen (van der Haak, n.d.). Een andere definitie wordt gegeven door Kirshner en O'donoghue (2001) waarbij deze onderzoekers het hebben over een gevoel bij het uitvoeren van een activiteit. Dit gevoel ontstaat wanneer de persoon verantwoordelijkheid opneemt voor de resultaten en de persoon bij de activiteit betrokken is.

Beide definities nemen verantwoordelijkheid en betrokkenheid op in de definitie (Kirshner & O'donoghue, 2001; van der Haak, n.d.). In deze masterproef wordt eigenaarschap gedefinieerd als de betrokkenheid en verantwoordelijkheid die vrijwilligers nemen over een bepaalde activiteit. Hieronder worden twee methoden besproken om vrijwilligers die eigenaarschap opnemen te onderscheiden.

1.2.1 Bestuursvrijwilligers

Vrijwilligers worden door Inglis en Cleave (2006) opgedeeld in twee groepen, de directe dienstvrijwilligers en de bestuursvrijwilligers. De bestuursvrijwilligers worden gezien als vrijwilligers die eigenaarschap opnemen in de organisatie. Wettelijke en morele verantwoordelijkheden berusten op deze groep. Voor de bestuursvrijwilligers is een apart multidimensionaal raamwerk opgesteld om de motieven van deze vrijwilligers te definiëren. Algemeen bevat dit raamwerk vijf componenten gericht op de behoeften van de individuele bestuursvrijwilliger. Een zesde component binnen dit raamwerk is gericht op het altruïstisch gedrag. De zes componenten zijn terug te vinden in Figuur 3.



Figuur 3: Motieven van bestuursvrijwilligers gebaseerd op Inglis en Cleave (2006)

De eerste component binnen dit raamwerk voor bestuursvrijwilligers is de versterking van de eigenwaarde. De gedragingen en attitudes die een persoon voordeel kan opleveren worden hier weergegeven. Binnen deze component wordt onderscheid gemaakt tussen de zelferkenning en de erkenning van andere personen. Daarnaast behoren de verlangens naar persoonlijke groei en het compenseren van persoonlijke tekorten ook tot deze component. Component twee is leren door gemeenschap. De groei die kan plaatsvinden voor de persoon, talenten ontwikkelen, het leggen van contacten en het leren kennen van de gemeenschap zijn weer te vinden binnen deze component. Component drie, hulp aan de gemeenschap, geeft de motivaties weer van de bestuursvrijwilliger om voor de gemeenschap een verschil te betekenen (Inglis & Cleave, 2006). Het welzijn van anderen willen verbeteren als individu wordt gedefinieerd door Batson, Ahmad en Tsang (2002) als altruïsme. De vierde component binnen het raamwerk van Inglis en Cleave (2006) is de individuele relaties ontwikkelen. De motivatie van bestuursvrijwilligers in verband met het ontmoeten van nieuwe mensen en vrijwilligerswerk doen omdat een belangrijk persoon in je leven dit belangrijk vindt, komen hier aan bod. De vaardigheden en expertise die een persoon

bezit waardoor hij/zij iets kan bijdragen aan het bestuur, wordt weergegeven in de component een unieke bijdrage aan de raad. De zesde component is zelfgenezing. In deze component worden de motivaties weergegeven in welke mate de bestuurder aan zijn eigen problemen wilt ontsnappen door een bestuursvrijwilliger te worden. Deze componenten van het raamwerk voor bestuursvrijwilligers bevatten enkele gelijkenissen met de functies van de VFI, deze laatste zesde component is te vergelijken met de VFI functie bescherming.

De specifieke motivaties voor bestuursvrijwilligers werden onderzocht door Inglis en Cleave (2006). De vragenlijst werd ingevuld door 220 personen van gemiddeld 40 jaar of ouder. Het component hulp aan de gemeenschap uit het raamwerk van de bestuursvrijwilligers, weer te vinden in Figuur 3, was uitgesproken de belangrijkste motivatie binnen deze studie. De minst belangrijkste motivatie voor de bestuursvrijwilligers in een non-profitorganisatie was zelfgenezing.

Recent onderzochten Walton et al. (2017) enkele karakteristieken van bestuursvrijwilligers. Bestuursvrijwilligers hebben volgens dit onderzoek vaker een hoger diploma. Een andere bevinding is dat personen die met pensioen zijn, meer vrije tijd ter beschikking hebben en vaker actief zijn als vrijwilliger in een bestuursorgaan. Personen in het bezit van een tweede woning zullen minder vaak fungeren als vrijwilliger in een bestuur. Dit is eveneens het geval voor personen die vaak verhuizen en steeds maar een beperkte periode in een bepaalde regio verblijven. Deze studie includeerde 470 personen van 50 jaar of ouder. Hierdoor kunnen deze resultaten niet veralgemeend worden naar ander leeftijdsgroepen.

1.2.2 In-role en extra-role gedrag

Een andere manier om vrijwilligers te onderscheiden die meer of minder eigenaarschap opnemen, is gebruik te maken van het in-role en extra-role gedrag. Het in-role gedrag geeft de taken weer die verwacht worden van de vrijwilligers. Daarnaast geeft het extra-role gedrag het gedrag weer dat niet formeel van de vrijwilliger verwacht wordt. Deze taken worden door de persoon uitgevoerd uit eigen wil (Cornelis et al., 2013; Riketta, 2002). Het feit dat dit extra-role gedrag uit vrije wil wordt uitgevoerd, wijst op een sterkere intrinsieke motivatie van de vrijwilliger (Riketta, 2002). Onder

intrinsieke motivatie wordt verstaan dat de persoon geen beloning krijgt. De enige beloning die de persoon krijgt is de activiteit zelf (Deci, 1971).

Extra-role gedrag kan verschillende vormen aannemen (Schmidthuber & Hilgers, 2019). Een mogelijke vorm is Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB werd gedefinieerd als “individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization” (Organ, 1988 in Organ, 1997, p. 86). Met andere woorden is OCB gedrag, dat gesteld wordt door de persoon die niet door het formele beloningssysteem wordt erkend maar wel goed is voor de organisatie. Het gedrag vloeit voort uit een persoonlijke keuze (Organ, 1988 in Organ, 1997). Deze definitie kwam in opspraak na een onderzoek van Morrison (1994).

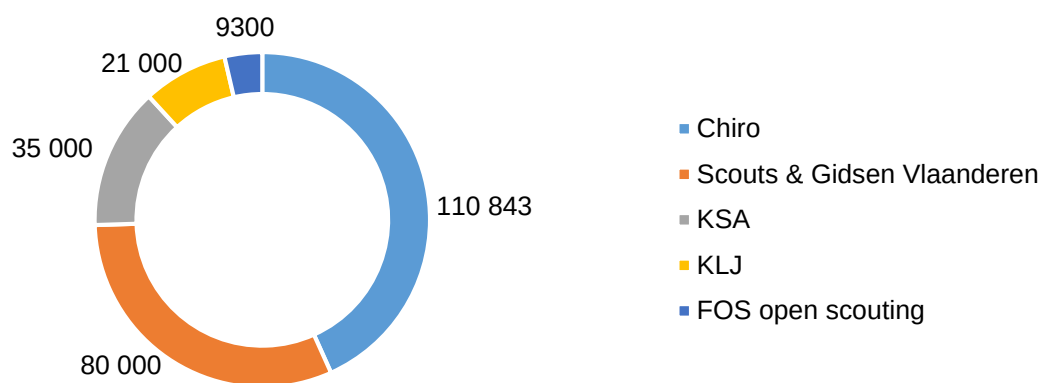
De studie van Morrison (1994) liet werknemers de items van bestaande OCB vragenlijsten onderverdelen in in-role en extra-role gedrag. Een groot aantal van de vragen werd gecategoriseerd als in-role gedrag en niet als extra-role gedrag door de werknemers. Vey en Campbell (2004) geven aan dat deze resultaten mogelijks een respons bias hebben omdat enkel extra-role items werden aangeboden aan de respondenten. De definitie van OCB werd geherdefinieerd zonder een extra-role vereiste. Williams en Anderson (1991) geven aan dat er twee grote categorieën zijn. Langs de ene kant is er Organizational Citizenship Behavior - Organizational (OCBO) gedrag. Dit gedrag is gedrag in het voordeel van de gehele organisatie. Aan de andere kant is er Organizational Citizenship Behavior - Individuals (OCBI) gedrag, waarbij het gedrag een voordeel geeft aan het individu die het gedrag stelt. Indirect geeft het OCBI gedrag dan voordelen aan de organisatie.

Naast Organizational Citizenship Behavior werden prosociaal gedrag, spontaan gedrag en contextueel gedrag als een vorm van extra-role gedrag gezien (Schmidthuber & Hilgers, 2019).

1.2.3 Eigenaarschap in het jeugdwerk

Deze masterproef belicht het eigenaarschap binnen het jeugdwerk, namelijk bij een jeugdbeweging en bij speelpleinwerking. Om eigenaarschap goed te kunnen definiëren binnen het jeugdwerk worden eerst de twee doelgroepen beschreven.

Er zijn verschillende jeugdbewegingen actief in Vlaanderen. Chiro is de grootste jeugdbeweging in Vlaanderen zoals te zien in Figuur 4, andere jeugdbewegingen zijn Scouts en Gidsen Vlaanderen, de Katholieke Studenten Actie (KSA), Katholieke Landelijke Jeugd (KLJ) en FOS Open Scouting. In het onderzoek van De Pauw et al. (2010) wordt KSA omschreven als KSJ/KSA/VKSJ of kortweg KSJ. Sinds september 2015 heten alle groepen KSA (KSA Nationaal, n.d.).



Figuur 4: Aantal leden jeugdbewegingen, cijfers geraadpleegd van Chirojeugd Vlaanderen (n.d.-a) en Huyghebaert (2017)

De Chiro heeft een ledentotaal in het werkjaar 2017-2018 van 94 107 met daarnaast 16 736 leiders en leidsters, verspreid over 895 groepen (Chirojeugd Vlaanderen, n.d.-a). Scouts en Gidsen Vlaanderen wordt aangegeven als tweede grootste jeugdbeweging in het artikel van Huyghebaert (2017) met 80 000 leden met inbegrip van de leiding. Deze leden zijn verspreid over 575 groepen (De Pauw et al., 2010).

In deze masterproef werd gekozen om Chiro als jeugdbeweging te includeren. In de Chiro hebben leiders en leidsters elk een eigen afdeling voor het volledige werkingsjaar. De Chiro telt zes afdelingen en kinderen vanaf zes jaar kunnen lid

worden (Chirojeugd Vlaanderen, n.d.-b). Vanaf de leeftijd van achttien kunnen de leden zelf leider of leidster worden. Dit kan reeds vroeger gebeuren indien er bijvoorbeeld een tekort aan leiding is (Chirojeugd Vlaanderen, n.d.-c). Eén of enkele leiders/leidsters nemen de taak van hoofdleider of -leidster op zich. Daarnaast worden enkele taken uitgedeeld zoals de persoon die de financiën doet, de persoon die voor het vieruurtje zorgt, de fuif organiseert, ... (Chirojeugd Vlaanderen, n.d.-b). Deze extra taken worden gezien als extra-role gedrag binnen deze masterproef.

De tweede soort organisatie binnen het jeugdwerk dat belicht wordt, is speelpleinwerking. In de vijfjaarlijkse speelpleinenquête, die sinds 1995 georganiseerd wordt, geeft de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk (2017) aan dat 23 260 animatoren actief waren in 2015 verspreid over 557 speelpleinwerkingen. Het aantal kinderen dat naar een speelplein ging in datzelfde jaar was 184 384. Doorheen de jaren wordt er een stijging vastgesteld van het aantal kinderen en animatoren die aan speelpleinwerk deelnemen. Er bestaan geen vaste groepen binnen het speelplein zoals bij de Chiro. Organisatoren beslissen zelf welke leeftijdsgroepen er toegelaten worden tot het speelplein. De gemiddelde minimumleeftijd van de kinderen bij de speelpleinwerking in Vlaanderen en Brussel is 4,06 jaar en de gemiddelde maximumleeftijd 13,48 jaar. Een speelpleinwerking kan gemeentelijk of particulier georganiseerd worden. In 2014 waren 30,2% van de speelpleinwerkingen particulier.

Bij speelpleinwerking kan eigenaarschap opgenomen worden door in een stuurgroep of werkgroep te zitten. Een werkgroep voert een aantal taken uit binnen het speelplein, bijvoorbeeld animatoren activiteiten. Daarnaast houdt een stuurgroep zich bezig met inhoudelijke thema's zoals het organiseren van een speelpleinwerking. Een hoofdanimator neemt extra taken en verantwoordelijkheden op zich en neemt op deze manier eigenaarschap op (Temmerman, Beullens, Goddaert, & Vinck, 2017). Een animator kan aan de slag op een speelpleinwerking vanaf de leeftijd van vijftien jaar. Vanaf deze leeftijd is het mogelijk om een animatorcursus te volgen (Van Leeuwen, 2016; Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2015; Vlaamse Regering, 2015). Indien de particuliere speelpleinwerking het statuut van een vereniging zonder winstoogmerk (vzw) heeft, dan zijn er nog extra verantwoordelijkheden, zoals de raad van bestuur, die aanwezig moet zijn binnen de speelpleinwerking (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2019a).

De definitie van bestuursvrijwilligers, dekt niet de gehele populatie van vrijwilligers in het jeugdwerk die eigenaarschap opnemen. In deze masterproef wordt geopteerd voor de indeling in-role en extra-role gedrag. Vrijwilligers die meer in-role gedrag vertonen nemen minder verantwoordelijkheden op en zijn minder betrokken bij de organisatie dan vrijwilligers die vrijwillig meer taken opnemen binnen hun organisatie.

Het meten van in-role en extra-role gedrag gebeurt in het onderzoek van Cornelis et al. (2013) aan de hand van een zelf samengestelde lijst van items. Deze hebben de onderzoekers overgenomen uit twee andere lijsten. De onderzoeker geven aan dat vijf items werden geselecteerd van de lijst van Blader en Tyler (2009) en Tyler en Blader (2001) en vier items geselecteerd uit de lijst van Konovsky en Organ (1996). Wanneer de vragen rond in-role en extra-role gedrag verkregen worden, staan er slechts zeven items die de onderzoekers hebben geselecteerd. Drie items meten in-role gedrag, namelijk 'ik vervul de verantwoordelijkheden die mijn functie(s) binnen de vereniging met zich meebrengt/meebrengen', 'ik voer de taken uit die van me verwacht worden vanuit mijn functie(s) binnen de vereniging' en 'ik zet me volledig in om mijn werk binnen de vereniging af te krijgen'. Daarnaast meten vier items het extra-role gedrag. 'Ik doe vrijwillig dingen die niet per se noodzakelijk zijn met als doel de vereniging te helpen', 'ik geef mezelf op om de nieuwe leiding te helpen hun weg te vinden binnen de vereniging', 'ik spring vrijwillig anderen bij die met werk overladen zijn' en 'ik steek soms nog een tandje bij om mijn werk binnen de organisatie goed te doen, bovenop datgene wat van me wordt verwacht' zijn deze items. Alle zeven items zijn terug te vinden in de lijsten van Blader en Tyler (2009) en Tyler en Blader (2001). Twee van de extra-role vragen zijn eveneens in de lijst van Konovsky en Organ (1996) te vinden, met name 'ik geef mezelf op om de nieuwe leiding te helpen hun weg te vinden binnen de vereniging' en 'ik spring vrijwillig andere bij die met werk overladen zijn'.

Zoals reeds aangehaald onder 1.2.2 stelde Riketta (2002) dat extra-role gedrag wijst op een sterke intrinsieke motivatie. De carrière functie is de enige VFI functie waarbij de persoon extrinsiek gemotiveerd is (Finkelstien, 2009). Hierdoor wordt verwacht dat personen die extra-role gedrag stellen, hoger zullen scoren op alle VFI-items behalve carrière.

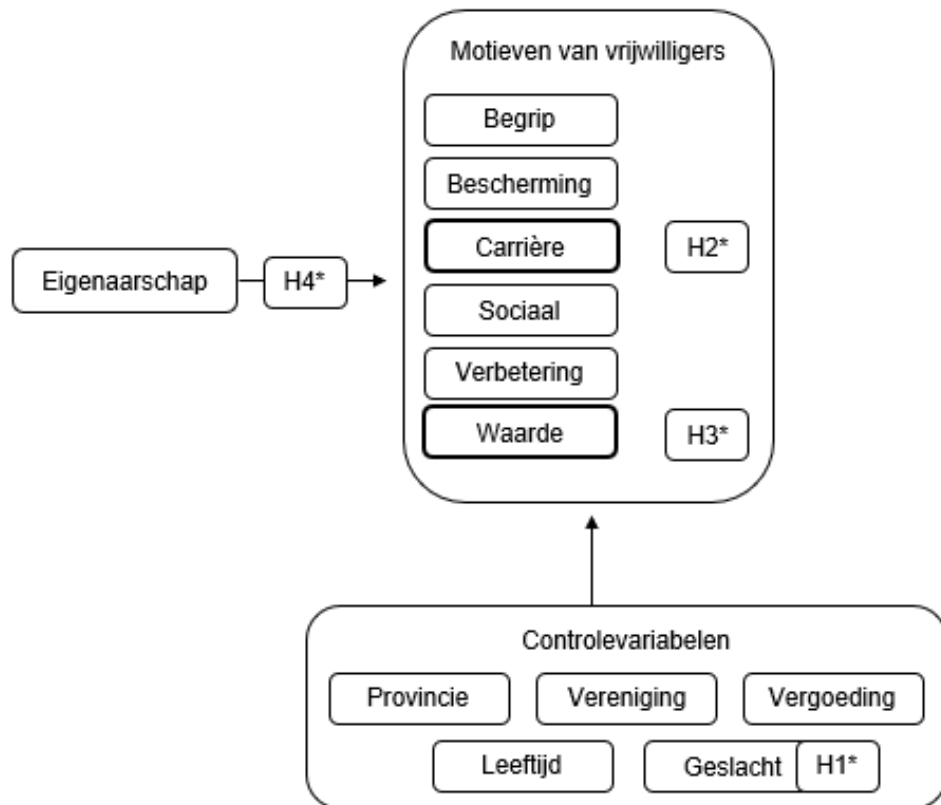
Hypothese 4: Personen die extra-role gedrag vertonen, scoren hoger op alle VFI-items behalve op carrière.

Hoofdstuk 2

Probleem- en doelstellingen

Organisaties in het jeugdwerk werken voornamelijk met vrijwilligers. Het is belangrijk om de motieven van deze vrijwilligers te kennen zodat de organisaties gericht nieuwe vrijwilligers kunnen werven. Daarnaast kan deze kennis aangewend worden om de huidige vrijwilligers te behouden door in te zetten op deze motieven. De motieven van de vrijwilligers bepalen met andere woorden een groot deel van het beleid dat door de organisaties wordt opgesteld aangaande vrijwilligers. De bestaande literatuur onderzoekt voornamelijk studenten en andere doelgroepen. Eén studie onderzoekt aan de hand van de VFI de motieven van Vlaamse vrijwilligers bij jeugdbewegingen. Deze masterproef probeert enerzijds een antwoord te bieden op wat de motieven zijn van vrijwilligers in zowel jeugdbeweging als speelpleinwerking. Anderzijds vaststellen of er een verschil is in de motieven tussen vrijwilligers die eigenaarschap opnemen en vrijwilligers die geen eigenaarschap opnemen.

In de literatuurstudie kwamen reeds de verschillende hypothesen naar voor die in deze masterproef tracht na te gaan. Een eerste hypothese verwacht dat vrouwen significant hoger scoren op de VFI functies begrip, bescherming, verbetering en waarde dan mannen. Hypothese twee stelt dat studenten die vrijwilligerswerk doen meer belang hechten aan de functie carrière tegenover andere leeftijdsgroepen. Er wordt verwacht dat de vrijwilligers bij Chiro en speelplein dezelfde trend vertonen. De belangrijkste functie in de meeste studies is waarde, ook hier wordt verwacht dat dit de belangrijkste functie zal zijn. Als laatste hypothese wordt gesteld dat de personen die eerder extra-rol gedrag vertonen hoger zullen scoren op de items die een intrinsieke motivatie inhouden. Dit zijn alle VFI functies behalve carrière. Deze hypothesen zijn voorgesteld in Figuur 5.



Figuur 5: Hypothesen

* H = hypothese

Hoofdstuk 3

Onderzoeksmethode

Deze methode wordt opgesplitst in twee delen. Het eerste deel van het hoofdstuk geeft de methode weer van het theoretische deel van deze masterproef. Het tweede deel omschrijft de methode van het praktische deel met name de uitwerking van de vragenlijst en de verwerking van de responsen.

3.1 Theoretische gedeelte

Om tot een onderbouwde vragenlijst te komen voor het onderzoeken van motieven van vrijwilligers in het jeugdwerk, werd eerst een literatuurstudie uitgevoerd. De zoekstring bestond uit twee onderdelen. Een eerste deel bestond uit motieven en synoniemen hiervan die in de titel van het onderzoek moeten voorkomen, daarnaast bevatte het tweede onderdeel vrijwilligerswerk met enkele synoniemen. De volledige zoekstring is te vinden in Bijlage 1. De gehanteerde zoekstring werd op negen november 2018 ingevoerd in vijf databases, namelijk Embase, Medline, Web of Science en twee databanken van ProQuest met name International Bibliography of the Social Sciences en Social Science Database. Dit resulteerde in 1291 artikels. Na het verwijderen van duplicaten, het screenen op abstract en titel aan de hand van inclusie- en exclusiecriteria bleven nog 59 artikels over. Hiervan werden 21 artikels geïncludeerd. De gehanteerde inclusie- en exclusiecriteria alsook de selectieprocedure zijn te vinden in Bijlage 1. Aan deze 21 artikels werden nog vijf artikels of rapporten toegevoegd, waarvan twee Nederlandstalige studies over Vlaanderen met betrekking tot jeugdbeweging en de andere met betrekking tot speelpleinwerking. Daarnaast werd nog een studie toegevoegd met een aantal psychometrische kenmerken van de VFI. Als laatste werden nog twee studies weerhouden die de gevonden resultaten konden bevestigen en werden daardoor geïncludeerd. Het deel rond bestuursvrijwilligers werd aan de hand van deze resultaten bekomen.

Het tweede hoofdstuk van de literatuurstudie handelt over eigenaarschap in het jeugdwerk. Een definitie van eigenaarschap werd, door gebruik te maken van de database Google Scholar, gevonden. Daarnaast werd een tweede zoekstring opgesteld voor relevante literatuur rond de concepten in-role en extra-role gedrag. De term OCB werd opgenomen in de zoekstring aangezien de link met in-role en extra-role gedrag reeds aan bod kwam in de resultaten van de eerste zoekstring. Hierbij werden 104 resultaten bekomen uit drie databanken, namelijk Embase, ProQuest en Web of Science. Deze zoekstring werd bij elke databank aangepast aan de mogelijkheden van de databank. Na het verwijderen van de duplicaten werden 89 artikels geïncludeerd. Hiervan werden vier artikels weerhouden. De zoekstringen en de selectieprocedure van deze tweede zoekstring is te vinden in Bijlage 2.

3.2 Praktische gedeelte

Bij het ethisch comité werd een aanvraag gedaan om dit onderzoek uit te voeren. Er werd toestemming bekomen. Het toestemmingsformulier is te vinden in Bijlage 3.

Het praktische luik is onderverdeeld in drie delen. Het eerste deel gaat dieper in op het ontwikkelen van de vragenlijst. Een tweede deel handelt over de verspreiding van deze vragenlijst en de organisaties die tot de doelgroep van dit onderzoek behoren. Een laatste en derde deel bekijkt de verwerking van de vragenlijst aan de hand van SPSS.

3.2.1 Vragenlijst

Voor het opstellen van de vragenlijst werd gekeken naar de methode van het onderzoek van Cornelis et al. (2013). Deze onderzoekers hadden reeds de VFI gebruikt in Vlaamse context bij jeugdbewegingen. Er werd in dit onderzoek zeven vragen na de pretest verwijderd van de VFI. In het onderzoek werd niet gespecificeerd welke zeven items verwijderd werden. Er werd contact opgenomen met dr. Cornelis, deze documenten waren echter niet meer in haar bezit. Dr. Cornelis raadde aan contact op te nemen met prof. dr. Van Hiel, medeauteur van hetzelfde artikel. Prof. dr. Van Hiel bezorgde me de items die verwijderd waren, namelijk item één, drie, acht, elf, twaalf, vijftien en zestien van de originele Engelstalige VFI vragenlijst (Bijlage 4). In

tegenstelling tot het onderzoek van Cornelis et al. (2013) wordt in deze masterproef een zevenpunts Likertschaal gehanteerd zoals bij de oorspronkelijke versie van de VFI. De volgorde van de VFI items uit de oorspronkelijke vragenlijst werd gerespecteerd.

Het meten van het eigenaarschap gebeurd in deze masterproef aan de hand van het in-role of extra-role gedrag dat de vrijwilliger vertoont. Het onderzoek van Cornelis et al. (2013) hanteerde enkele van deze vragen. In dezelfde correspondentie werd gevraagd naar deze in-role en extra-role vragen. Deze werden eveneens bekomen door prof. dr. Van Hiel. Dit waren echter zeven vragen in plaats van de gerapporteerde negen in het artikel zoals reeds eerder beschreven. Alle zeven items zijn terug te vinden in het artikel van Tyler en Blader (2001). Twee items van het extra-role gedrag werden eveneens teruggevonden in het artikel van Konovsky en Organ (1996). De volgorde van deze in-role en extra-role vragen werd willekeurig bepaald. De vragen werden op een briefje genoteerd en één per één getrokken.

Enkele administratieve vragen werden opgesteld. Om de hypotheses te kunnen onderzoeken, werd onder andere het geslacht, de organisatie en het geboortejaar bevraagd. Een andere administratieve vraag is in welke provincie de organisatie zich bevindt. De leeftijd waarop de vrijwilliger is gestart binnen de organisatie werd eveneens bevraagd. Deze was ingedeeld in zes categorieën op basis van de informatie vanuit de koepelorganisaties en een reeds gevoerd onderzoek naar de leeftijd waarop de meeste vrijwilligers starten (Chirojeugd Vlaanderen, n.d.-c; Meire et al., 2015). De eerste was de categorie jonger dan vijftien jaar. Zestien, zeventien en achttien jaar vormde aparte categorieën. Als laatste werd de categorie negentien jaar of ouder toegevoegd. De hoogte van de vergoeding was een volgende administratieve vraag. De vergoeding werd opgedeeld in zes categorieën. Een eerste categorie bestond uit geen vergoeding. Een officiële vrijwilligersvergoeding kan maximaal 34,71 euro bedragen per dag in het jaar 2019 (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2019b). Dit bedrag werd onderverdeeld in drie categorieën, namelijk onder de tien euro per dag, tussen de elf en twintig euro per dag en 21 tot 34,71 per dag. Een categorie meer dan 34,71 euro werd toegevoegd en als laatste een categorie verloning als student. Hoeveel jaar de vrijwilliger actief is binnen de organisatie en of de vrijwilliger reeds werkt of nog studeert zijn de laatste administratieve vragen. Er werd geopteerd om

geen namen of e-mailadressen te vragen. Zo kon de anonimiteit van de respondent verzekerd worden.

Na het controleren door mijn promotor, werden enkele verduidelijkingen aangebracht. Daarnaast rade mijn promotor aan de vraag bij welke organisatie de vrijwilliger actief is, naar boven te plaatsen. Hierdoor worden de vrijwilligers verplicht, voor het invullen van de vragenlijst, na te denken en te kiezen voor welke organisatie de vrijwilliger deze vragenlijst invult. De vrijwilligers die in beide organisaties actief zijn, wordt aangeraden de organisatie te nemen waaraan de vrijwilliger het meeste tijd besteedt. Aangezien bij de administratieve vragen vaak de categorieën op voorhand gedefinieerd zijn, rade mijn promotor aan om overal nog een categorie “anders” met specificatiemogelijkheid bij te voegen. Op deze manier kan iedere vrijwilliger zich in een bepaalde categorie terugvinden.

Vervolgens werden drie pretests afgenomen, één bij een Chiro leidster en twee pretesten bij animatoren van een speelplein. Deze zijn te vinden in Bijlage 5. Uit deze pretesten blijkt dat twee vragen niet duidelijk genoeg zijn. Een voorbeeld hiervan is de tiende stelling. Oorspronkelijk stond deze beschreven als “Anderen in mijn persoonlijke vriendenkring geven hoog op over vrijwillige maatschappelijke dienstverlening”. Deze is geherformuleerd naar “Anderen in mijn persoonlijke vriendenkring hechten veel waarde aan maatschappelijke dienstverlening”. Acht items werden verwijderd uit de VFI vragenlijst. Een item werd verwijderd nadat drie van de vier bronnen, namelijk de drie pretesten en de studie van Cornelis et al. (2013), een item als niet relevant binnen een jeugdbeweging of speelpleinwerking rapporteerde. De drie personen die de pretest uitvoerden waren van mening dat de stelling “Vrijwilligerswerk helpt mij te slagen in mijn gekozen beroep” niet van toepassing is aangezien vele van de vrijwilligers nog student zijn en geen job uitoefenen. Deze stelling werd verwijderd uit de vragenlijst. De andere zeven items zijn in overeenstemming met de items verwijderd in de studie van Cornelis et al. (2013). Uiteindelijk blijven 22 vragen van de VFI over. De vragen van in-role en extra-role gedrag waren duidelijk, net zoals de administratieve vragen waardoor hier geen wijzigingen werden aangebracht. De definitieve versie van de vragenlijst, gebruikt in deze masterproef, is terug te vinden in Bijlage 6.

3.2.2 De verspreiding van de vragenlijst

De vragenlijsten werden verspreid bij twee organisaties, Chiro en speelpleinwerking. De samenwerking met De Vlaamse Dienst Speelpleinwerk (VDS) was reeds opgestart aan het begin van het academiejaar. De VDS werkte actief mee om de vragenlijst te verspreiden door deze in de nieuwsbrief te zetten met ongeveer 8500 ontvangers en een nieuwsartikel te maken op de site van de VDS. Daarnaast werd de vragenlijst geplaatst in de aanbevolen Facebookgroep “Speelpleiners onder elkaar!” met 2772 leden.

De vraag naar Chiro toe om mee te werken aan het onderzoek werd pas in februari 2019 gesteld. De Chiro had reeds enkele onderzoeken gepland en om overbevraging te vermijden wou Chiro deze niet via mail verspreiden onder hun leden. Vanwege de “General Data Protection Regulation” (GDPR) konden de e-mailadressen niet worden doorgestuurd. Er werd toestemming bekomen om deze te verspreiden via twee Facebookgroepen. In de ene Facebookgroep, namelijk “Als je 't mij vraagt: CHIRO!”, konden vrij berichten geplaatst worden. Deze groep telde 17 889 leden. De tweede Facebookgroep was “CHIRO”. De berichten op deze groep moeten eerst worden goedgekeurd door de beheerders vooraleer alle leden deze te zien krijgen. Deze laatste groep bevat 11 364 leden. De goedkering van het bericht werd pas verleend als de vragenlijst bijna werd afgesloten.

Het is mogelijk dat bepaalde personen in verschillende groepen of via verschillende kanalen hetzelfde bericht kregen. Hierdoor zijn deze getallen niet representatief om de doelgroep weer te geven. De grootte van de doelgroep werd reeds vermeld op het einde van de literatuurstudie. Deze zijn respectievelijk voor Chiro 16 736 leiders of leidsters en 23 260 animatoren voor speelpleinwerking. Daarnaast is het mogelijk dat een bepaalde vrijwilliger in beide organisaties actief is en op deze manier een overlap in deze bovenstaande getallen bestaande is. Kazou werd als derde organisatie gecontacteerd om deel te nemen aan dit onderzoek. Momenteel is Kazou een intern onderzoek aan het uitvoeren rond ditzelfde thema. Hierdoor wenste deze organisatie niet deel te nemen aan deze masterproef.

Deze methode werd gehanteerd, aangezien de e-mailadressen van de gehele doelgroep niet konden verkregen worden en bijgevolg een random sample niet kon getrokken worden. Een online vragenlijst brengt enkele voordelen met zich mee. Een eerste voordeel bestaat in het feit dat het een goedkope manier is. Daarnaast kunnen de respondenten gemakkelijk en snel reageren op deze vragenlijst. Een nadeel is dat de participanten en de onderzoekers regelmatig toegang moeten hebben tot het internet (Ho, 2014). Statbel (2019) geeft aan dat in 2018 89% van de Vlaamse huishoudens toegang hadden tot internet. De leeftijdsgroep zestien tot 24 jaar in heel België zou in 99% van de gevallen elke dag in de laatste drie maanden gebruik gemaakt hebben van internet. Voor de leeftijdsgroep 25 tot 34 jaar is dit 98%. De doelgroep ligt binnen deze leeftijdsgrenzen. Hierdoor kan er gesteld worden dat het nadeel dat beschreven wordt door Ho (2014) in deze studie niet van toepassing is gezien de doelgroep. Facebook, een sociaal netwerksite, is het voornaamste medium voor het verspreiden van de vragenlijst. In januari 2019 zaten ongeveer zeven miljoen Belgen op Facebook. Van deze gebruikers zijn 44,3% jonger dan 34 jaar (Sledz, 2019). Personen die vrijwilliger zijn bij Chiro en geen Facebook profiel hebben, worden op deze manier niet bereikt. Bij het speelplein werd de vragenlijst per mail verspreid en op de website geplaatst. Hierdoor is het hebben van een Facebook profiel niet vereist binnen deze organisatie.

Enkele studies hebben reeds onderzoek gedaan naar het verspreiden van een vragenlijst online op een sociaal netwerksite. Deze methode is kosteneffectief. Daarnaast zijn er geen verschillen te vinden in demografische kenmerken van de respondenten tussen vragenlijsten verspreid via de post of via een sociaal netwerksite. Een deel van de doelgroep, namelijk jonge adolescenten, is beter vertegenwoordigd in een onderzoek wanneer de vragenlijst via een sociaal netwerksite is verspreid (Batterham, 2014; Jones, Saksvig, Grieser, & Young, 2012).

De vragenlijst werd in totaal driemaal gedeeld in de groepen “Als je ’t mij vraag: CHIRO!” en “Speelpleiners onder elkaar!”. Door de laattijdige goedkeuring van het bericht in “CHIRO” werd deze vragenlijst slechts één keer in deze groep gedeeld. Daarnaast is het mogelijk dat enkele leiders, leidsters of animatoren deze verder verspreid hebben onder hun leden. Hierdoor is het aantal bereikte persoon moeilijk te schatten. Na het eerste bericht waren reeds 157 volledige responsen verzameld. Een week later volgde het tweede bericht op de twee bovenstaande groepen en leverde

116 extra volledige responsen op. Het laatste bericht werd een halve week later geplaatst. Na deze derde en laatste herinnering stond de vragenlijst nog één week open. Dit resulteerde in 327 volledige responsen.

De methode gehanteerd in deze masterproef is een niet-random sampling methode, namelijk convenience sampling. Deze methode brengt enkele beperkingen met zich mee. De personen die de enquête invullen doen dit omdat zij dit zelf willen en beschikbaar zijn. Zo kan het zijn dat de steekproef niet overeenkomt met de gehele populatie. Hierdoor is het niet mogelijk deze resultaten te generaliseren naar de gehele vrijwilligerspopulatie binnen Chiro en speelplein (Etikan, Musa, & Alkassim, 2016; Hibberts, Johnson, & Hudson, 2012). Een random sample kon niet getrokken worden aangezien de e-mailadressen van alle vrijwilligers niet konden bemachtigen worden.

3.2.3 Verwerking resultaten

Vanuit de online tool van de vragenlijst kon een Excel bestand geëxporteerd worden. Dit Excel bestand werd geïmporteerd in "SPSS Statistics 24". Eerst werd de data gehercodeerd zodat analyses uitvoeren mogelijk werd. Daarna werden de responsen die niet volledig waren, verwijderd uit de dataset. Enkele sommen werden gemaakt van de VFI, elke functie van de VFI, de in-role items en de extra-role items. Daarnaast werd in de vragenlijst het geboortejaar bevraagd. Om onder andere de gemiddelde leeftijd te berekenen, werd dit omgezet naar de leeftijd die de respondenten in 2019 worden.

Om te bepalen welke personen eerder extra-role gedrag vertonen, werden volgende regels gehanteerd. Aangezien de maximumscore zeven is werden alle somscores van het extra-role gedrag vanaf een score zes gedefinieerd als extra-role gedrag. Deze personen hebben op de vier extra-role items hoog gescoord. Ten tweede werden de somscores van het in-role en extra-role gedrag vergeleken. Wanneer de score van het extra-role gedrag hoger lag dan de score van het in-role gedrag, werd deze score gedefinieerd als extra-role gedrag. Een derde criteria was wanneer de scores van in-role en extra-role gedrag hetzelfde bleken en de score van het extra-role gedrag lager was dan een score zes, werd deze score gedefinieerd als in-role gedrag.

De variabele organisatie werd gehercodeerd zodat vier categorieën ontstonden. Categorie één bevat alle jeugdbewegingen zoals Chiro, Scouts, KSA en FOS. Een tweede categorie bestaat uit speelplein en de VDS. Kazou en Joetz werden categorie drie aangezien deze allebei vanuit een mutualiteit worden georganiseerd. En de restgroep bevatten de andere vier verenigingen die elk één respondent bevatten. De categorieën “Kazou/Joetz” en “andere” werd na het opvragen van de beschrijvende statistiek, opgegeven als missing aangezien deze slechts veertien en vier respondenten telt. Daarbij komen de respondenten uit de categorie “andere” allemaal uit een andere organisatie. De respondenten van Kazou/Joetz konden eventueel bij de categorie “speelplein” gerekend worden, aangezien beide categorieën enkel speelplein geven of kampen organiseren in de vakantieperiodes. Het samenvoegen van deze twee categorieën gaf andere resultaten, bijvoorbeeld in de volgorde van de functies, daarom werd besloten deze als missing op te geven. Zo blijven 309 respondenten over. Aangezien er zeven responses werden toegevoegd aan de 174 responsen van Chiro, werd verkozen om de term jeugdbeweging te gebruiken.

De leeftijd is een tweede variabele die opgedeeld wordt in categorieën. De personen die geboren zijn in 2000 of later is de categorie jonger dan negentien jaar. De leeftijden twintig tot 24 jaar behoren tot een tweede categorie. Een derde categorie bestaat uit de leeftijden 25 tot 30 jaar. Alle personen boven de 30 jaren behoren tot de laatste en vierde categorie omdat deze in de literatuur niet meer tot de categorie jeugd behoren.

Om de verschillen tussen in-role en extra-role gedrag na te gaan tussen de organisaties werd een nieuwe variabele aangemaakt met vier categorieën. Deze categorieën werden samengesteld op basis van de variabelen organisatie en de verdeling van het in-role en extra-role gedrag. De vrijwilligers van de jeugdbeweging die eerder in-role gedrag vertonen werden categorie één. Vrijwilligers die eerder extra-role gedrag vertoonden van de jeugdbeweging werden in categorie twee gezet. Hetzelfde gebeurde voor het speelplein waarbij de vrijwilligers die eerder in-role gedrag vertoonde categorie drie werden. De laatste categorie bestond uit animatoren van het speelplein die eerder extra-role gedrag vertonen.

De somscores van de VFI werden gecontroleerd op uitschieters. Er werd opgemerkt dat een respondent gemerkt staat als een extreme uitschieter, aan de hand van een asterisk, bij VFI totaal, waarde, carrière, begrip en verbetering. Bij de somscore van de functie bescherming is deze lijn een uitschieter zonder dat deze extreem is. Enkel bij de sociale functie staat deze niet als uitschieter gerapporteerd. Hierdoor werd besloten deze als missing op te geven in de dataset. Op alle VFI items was score één, helemaal niet belangrijk, gegeven door deze respondent. Daarna werden de somscores gecontroleerd op de voorwaarde in verband met normale verdeling voor het uitvoeren van parametrische technieken.

De interne consistentie van de VFI items werd nagegaan, net als voor de in-role en extra-role vragen aan de hand van de Cronbach's alpha. Er werd geen factoranalyse uitgevoerd, zodat de componenten gebruikt in deze studie, overeenkomen met deze uit de studies in de literatuurstudie. Op deze manier is het mogelijk een vergelijking te maken en de hypothesen te testen. Cornelis et al. (2013) voerde ook geen factoranalyse uit op de VFI-items. In de volgende paragraaf wordt aangegeven welke technieken gebruikt zijn tijdens de analyses van de resultaten.

De respondenten werden in kaart gebracht aan de hand van beschrijvende statistiek. Gemiddeldes, standaarddeviaties en kruistabellen werden opgevraagd. Ook van de niet normaal verdeelde variabelen zijn de gemiddelde en standaarddeviaties opgevraagd, om de vergelijking te kunnen maken met de andere VFI functies. Daarnaast is het mogelijk aan de hand van deze gemiddelden een volgorde van de motieven op te stellen. Vervolgens werden enkele Independent Sample T-test gehanteerd. Dit om het verschil van de scores op de VFI te analyseren tussen de geslachten, het verschil in score op de VFI tussen de organisaties en tussen het soort role gedrag. Daarnaast werd deze techniek gebruikt om het verschil in de score op de VFI na te gaan bij het in-role en extra-role gedrag bij dezelfde organisatie en tussen de organisaties. Bij de variabele geslacht werd enkel het verschil tussen mannen en vrouwen geanalyseerd. Eén persoon had de optie 'zeg ik liever niet' aangeduid en is bijgevolg niet opgenomen in deze analyse. De Levene's test werd bij deze test opgevraagd om uit te maken welke resultaten moeten worden geïnterpreteerd. Indien deze Levene's test een significant verschil aangeeft wil dit zeggen dat er geen gelijke variantie is en dus de resultaten van de lijn "equal variances not assumed" moet

worden geïnterpreteerd. De niet-parametrische tegenhanger is de Mann-Whitney U test.

Een tweede techniek die gebruikt werd is een One-way ANOVA. Deze werd gehanteerd om het verschil na te gaan van de score op de VFI tussen de vier leeftijdscategorieën. Indien een significant verschil werd bevonden, werd de post-hoc test Tukey uitgevoerd. Aan de hand van deze post-hoc test werd bekomen tussen welke organisaties of leeftijdsgroepen een significant verschil te vinden was. Voor de niet-parametrische variabele werd de Kruskal-Wallis test uitgevoerd. Bij het analyseren van het verschil in motieven naargelang de hoogte van de vergoeding werd de categorie "niet meegedeeld" als missing opgegeven.

Een laatste soort analyse die gebruikt werd is een Spearman's correlatie. Deze werd gebruikt om na te gaan of er een verband is tussen de leeftijd en de score op de VFI. Aangezien de variabele leeftijd niet normaal verdeeld is, kan de Pearson correlatie niet gebruikt worden. Daarnaast werd deze test eveneens toegepast om na te gaan of er een verband is tussen de scores op de VFI en de vergoeding die de persoon ontvangt.

Na analyse van de data, werd contact opgenomen met de VDS om de resultaten af te toetsen voor het speelpleinwerk.

Hoofdstuk 4

Resultaten

De resultaten van de vragenlijst zullen hieronder besproken worden. De analyses werden gemaakt aan de hand van “SPSS Statistics 24”. Eerst worden de respondenten besproken. Daarna worden de resultaten van de hypothesen geanalyseerd.

4.1 De respondenten

De vragenlijst rond motieven van vrijwilligers in het jeugdwerk werd in totaal begonnen door 569 personen. De gehele vragenlijst werd ingevuld door 327 personen, dit is een percentage van 57,47% die de vragenlijst volledig heeft doorlopen. De eerste vragen van het informed consent werden door 500 personen beantwoord. De vragen rond de VFI werden volledig ingevuld door 377 personen. Daarnaast hebben 45 mensen afgehaakt bij de vragen rond in-role en extra-role gedrag en vijf personen bij de administratieve vragen.

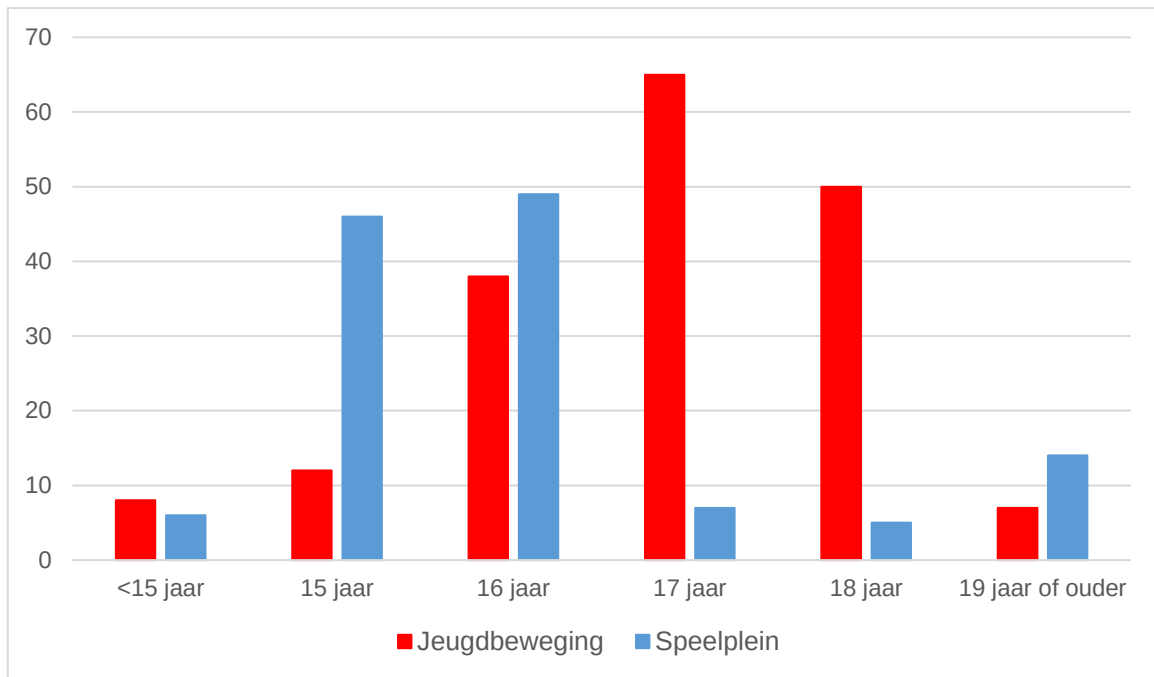
De vrijwilligers van Chiro en speelpleinwerkingen waren de doelgroep van deze vragenlijst. Door de optie “andere” toe te voegen bij de vraag van de organisatie werden in totaal twaalf organisaties aangegeven door de vrijwilligers zoals te zien in Tabel 2. Voor Chiro hebben 174 leiders of leidsters deze vragenlijst ingevuld, voor speelpleinwerking 123 animatoren. Elf animatoren van Joetz hebben deze vragenlijst ingevuld, vijf vrijwilligers bij de Scouts en de VDS, drie animatoren bij Kazou en één vrijwilliger bij Muzecal, sportkampen, WelJongNietHetero, FOS, KSA en Creafant. Zoals aangegeven in de methode werden de categorieën “Kazou/Joetz” en “andere” niet opgenomen in de verdere vergelijking. In wat volgt zullen enkel de categorie jeugdbewegingen en speelplein verder besproken worden.

Tabel 2: Categorieën organisaties

Organisatie	Aantal respondenten (n = 327)	Categorie
Chiro	174	Jeugdbeweging (n = 181)
Scouts	5	
KSA	1	
FOS open scouting	1	
Speelplein	123	Speelplein (n = 128)
VDS	5	
Kazou	3	Kazou/Joetz (n = 14)
Joetz	11	
Muzecal	1	Andere (n = 4)
Sportkampen	1	
WelJongNietHetero	1	
Creafant	1	

Vrouwen zijn in deze bevraging het meeste vertegenwoordigd met 240 responsen, dit stemt overeen met een percentage van 77,7%. Het aantal mannen die deze vragenlijst hebben ingevuld is 68. Eén persoon duidde de optie “zeg ik liever niet” aan. Binnen de organisaties is eenzelfde patroon terug te vinden. Bij de jeugdbeweging is 81,2% van de respondenten een vrouw en bij speelpleinwerking is dit 72,7%.

De gemiddelde leeftijd van de 308 respondenten is 21,84 jaar, met een standaarddeviatie van 4,38 jaar. Eén persoon gaf geen leeftijd op. De gemiddelde leeftijd voor de vrijwilligers binnen de jeugdbeweging bedraagt 21,76 jaar (standaarddeviatie van 4,70). De vrijwilligers binnen het speelplein zijn gemiddeld 21,96 jaar oud met een standaarddeviatie van 3,89. Indien naar de leeftijd gekeken wordt waarbij de vrijwilliger gestart is bij de organisatie is de grootste groep in het algemeen de zestienjarigen. Bij speelpleinwerking is dit eveneens de grootste groep met 38,3% van de animatoren die aangeeft dat het eerste jaar als animator plaatsvond op zestienjarige leeftijd zoals te zien in Figuur 6. Bij de jeugdbeweging is de begin leeftijd zeventien jaar voor 35,9% van de leiders en leidsters. De meeste respondenten, namelijk 50, zijn vier jaar actief bij de organisatie, deze categorie heeft een percentage van 16,2%. Bij de jeugdbeweging is twee jaar actief de grootste categorie. De grootste groep van respondenten bij speelplein is te vinden in de categorie drie jaar actief. Deze categorie telt achttien personen, gevolgd door vier, vijf en zes jaar actief met elk zeventien personen.



Figuur 6: Leeftijd waarop vrijwilligers starten in de organisatie

De meeste respondenten, 194 personen, voeren dit vrijwilligerswerk gratis uit. Daarnaast voeren 96 personen het vrijwilligerswerk uit tegen een officiële vrijwilligersvergoeding van één tot 34,71 euro per dag. Twee personen krijgen meer dan deze 34,71 euro per dag als vergoeding en twaalf personen voeren dit uit als vakantiejob. Daarnaast hebben vijf personen de vergoeding niet gespecificeerd. Binnen de jeugdbeweging ontvangen alle vrijwilligers, op één persoon na, geen vergoeding.

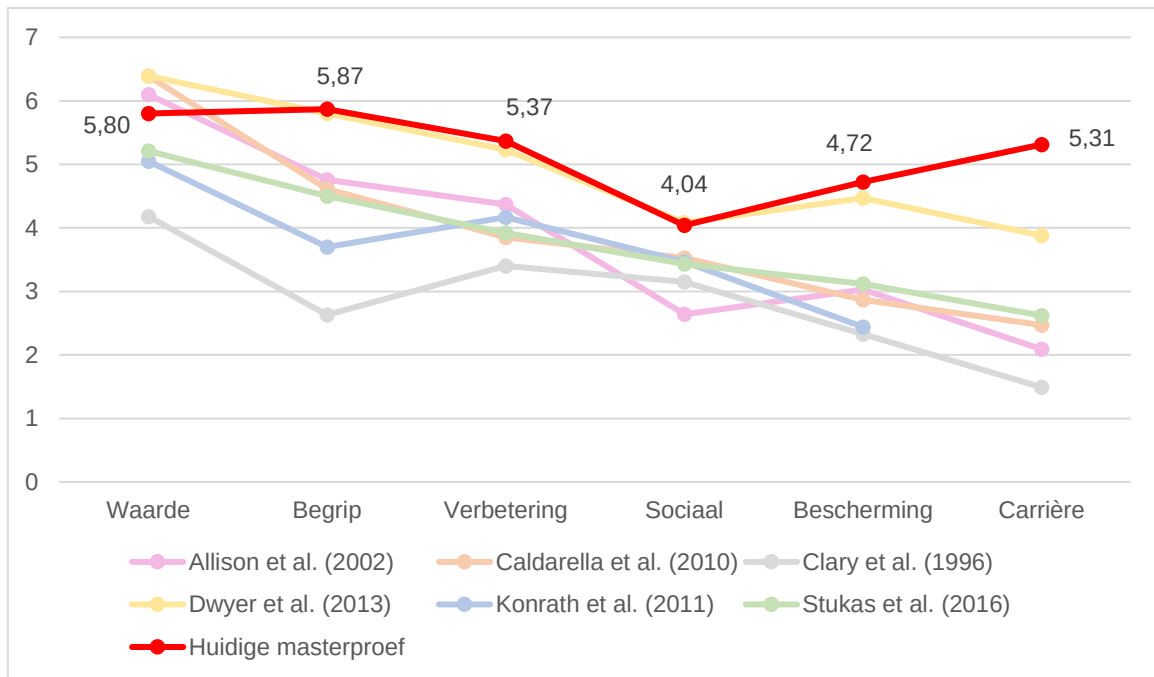
Bijna 37% van de respondenten uit deze bevraging zijn voornamelijk actief in een organisatie uit Oost-Vlaanderen met 114 personen. Drie kwart van de respondenten zijn voltijds student.

De exacte cijfers van het aantal jaren actief binnen de organisatie, de vergoeding die de vrijwilliger krijgt, de provincies en de huidige activiteit, zijn terug te vinden in Bijlage 7.

4.2 Resultaten VFI

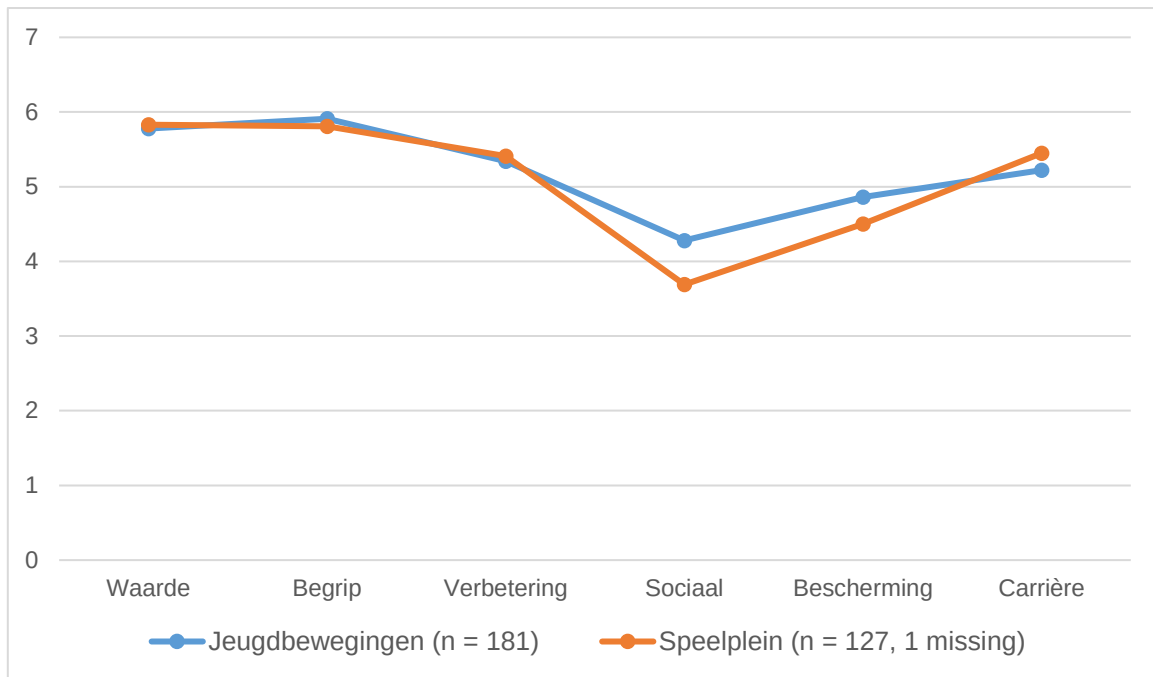
De interne consistentie van de VFI werd als eerste nagegaan. Een Cronbach's alpha van 0,86 werd bekomen voor de gehele groep van respondenten, wat wijst op een hoge interne consistentie tussen deze 22 items van de VFI. Deze vragenlijst kan met andere woorden als betrouwbaar worden aanzien. Daarnaast scoren de subschalen van bescherming (0,77), sociaal (0,74), begrip (0,70) en verbetering (0,73) een Cronbach's alpha hoger of gelijk aan 0,70. De subschalen waarde (0,57) en carrière (0,54) hebben een lage interne consistentie. De functies waarde en carrière worden, na het verwijderen van de acht items, door twee items gemeten.

De gemiddelde scores per functie van de VFI zijn weer te vinden in Figuur 7. In deze figuur werden de studies uit de literatuurstudie vergeleken met elkaar zoals weergegeven in Figuur 2 op pagina achttien in de literatuurstudie ter vergelijking. Hieruit blijkt dat de functie begrip de belangrijkste motivatie is binnen deze groep van respondenten met een gemiddelde score van 5,87. Waarde komt op een tweede plaats met 5,80, gevolgd door verbetering met een gemiddelde score van 5,37. Carrière staat op de vierde plaats met een gemiddelde score van 5,31. Bescherming en de sociaal functie sluiten de rij met een gemiddelde score onder vijf, namelijk 4,72 en 4,04. Deze scores geven aan dat hypothese drie, namelijk dat de belangrijkste functie waarde zou zijn, fout is en verworpen kan worden voor deze gehele groep van vrijwilligers. Daarnaast wordt hypothese twee bevestigd aangezien de carrière functie binnen deze resultaten op plaats vier staat. De carrière functie stond in de studies overheen de gehele bevolking steeds op een zesde en laatste plaats, zoals te zien in Figuur 7. De gemiddelde totaalscore op de VFI is 5,07.



Figuur 7: Gemiddelde score VFI

Wanneer deze gemiddelde scores opgevraagd worden per organisatie, zijn er een aantal verschillen waar te nemen zoals te zien in Figuur 8. Als eerste wordt opgemerkt dat de volgorde van functies van de VFI bij de jeugdbeweging dezelfde is dan in de totale groep vrijwilligers bevraagd in deze masterproef. De functies bescherming en sociaal zijn steeds de voorlaatste en laatste in volgorde van motivatie bij deze vrijwilligers. Voor speelpleinwerking is er een andere volgorde waar te nemen. De belangrijkste functie bij deze respondenten bestaat uit de functie waarde, gevolgd door de functie begrip. De functie carrière is hier belangrijker en staat op de derde plaats, verbetering op plaats vier. Hypothese drie wordt door deze groep respondenten wel bevestigd. De gemiddelde scores zijn visueel weer gegeven in Figuur 8, de exacte data zijn te vinden in Tabel 3.



Figuur 8: Gemiddelde scores VFI per organisatie

Om de bovenstaande verschillen tussen de organisaties statistisch te testen werd eerst nagegaan of de somscores normaal verdeeld zijn. Voor alle somscores werden op de skewness en kurtosis test waarden bekomen van min één tot één, wat duidt op een normale verdeling, behalve voor de somscore carrière. De somscore van de carrière functie geeft een skewness van -0,939 en een kurtosis van 1,253. Voor carrière wordt de niet-parametrische variant van de test.

Het verschil tussen de scores op de VFI tussen de organisaties werd geanalyseerd aan de hand van een Independent Sample T-test. In Tabel 3 worden de gemiddelde VFI scores per organisatie weergegeven. Voor de parametrische variabelen werd de Levene's test significant bevonden voor de functie sociaal, de lijn "equal variances not assumed" wordt hierdoor geïnterpreteerd. De totale score (p-waarde <0,05), de functies bescherming (p-waarde <0,01) en sociaal (p-waarde < 0,001) werden als significant verschillend bevonden tussen jeugdbeweging en speelplein. Steeds scoort de jeugdbeweging significant hoger dan het speelplein. De Mann-Whitney U test is niet significant verschillend bevonden voor de functie carrière.

Tabel 3: Verschil in VFI-data tussen jeugdbeweging en speelplein

	Gemiddelde en standaarddeviatie		T-test
Totaal	Jeugdbeweging*	5,15 (0,64)	T = 2,388
	Speelplein*	4,97 (0,65)	P = 0,018
Begrip	Jeugdbeweging*	5,91 (0,76)	T = 1,074
	Speelplein*	5,81 (0,74)	P = 0,284
Bescherming	Jeugdbeweging*	4,86 (1,12)	T = 2,753
	Speelplein*	4,50 (1,17)	P = 0,006
Sociaal	Jeugdbeweging*	4,28 (0,92)	T = 5,189
	Speelplein*	3,69 (1,04)	P = 0,000
Verbetering	Jeugdbeweging*	5,34 (0,83)	T = -0,659
	Speelplein*	5,41 (0,82)	P = 0,510
Waarde	Jeugdbeweging*	5,78 (0,90)	T = -0,489
	Speelplein*	5,83 (0,89)	P = 0,625
	Mean ranks		Mann-Whitney U-test
Carrière**	Jeugdbeweging*	146,82	Mann-Whitney U = 10 103,00
	Speelplein*	165,45	P = 0,068

* Jeugdbeweging (n = 181) werd gecodeerd als 0, speelplein (n = 127) als 1

** Het gemiddelde en de standaarddeviatie van de functie carrière voor jeugdbeweging is 5,22 (1,22) en voor speelplein 5,45 (1,09)

4.2.1 Geslacht

Een Independent Sample T-test werd uitgevoerd om na te gaan of er een verschil te meten is in score op de VFI tussen mannen en vrouwen die deze vragenlijst invulden. De Levene's test werd voor de functie bescherming als significant bevonden waardoor voor deze functie de lijn "equal variances not assumed" werd geïnterpreteerd. Voor de totale score en de andere functies werden de resultaten geïnterpreteerd van "equal variances assumed".

De gehele VFI is significant verschillend tussen mannen en vrouwen ($p = 0,001$). De exacte data zijn te vinden in Tabel 4. Vrouwen scoren hoger op de gehele VFI dan mannen. Vier van de zes functies werden als significant verschillend bevonden tussen mannen en vrouwen waarbij vrouwen steeds significant hoger scoorden dan de mannen. Hypothese één wordt hiermee bevestigd. De functie bescherming en waarde is significant verschillend bevonden aan een p-waarde van $<0,001$, begrip op zijn beurt met een p-waarde van $<0,01$ en als laatste de functie verbetering met een p-waarde van $<0,05$. De sociale functie en de carrière functie werden niet significant verschillend

bevonden. De gemiddelde en standaarddeviatie van carrière is voor mannen 5,07 (1,28) en voor vrouwen 5,36 (1,17).

Tabel 4: Verschil in VFI scores tussen mannen en vrouwen

	Gemiddelde en standaarddeviatie		T-test
Totaal	Man*	4,85 (0,73)	T = -3,289
	Vrouw*	5,14 (0,61)	P = 0,001
Begrip	Man*	5,62 (0,80)	T = -3,076
	Vrouw*	5,93 (0,72)	P = 0,002
Bescherming	Man*	4,21 (1,28)	T = -3,747
	Vrouw*	4,86 (1,07)	P = 0,000
Sociaal	Man*	4,07 (1,09)	T = 0,248
	Vrouw*	4,03 (1,00)	P = 0,804
Verbetering	Man*	5,17 (0,90)	T = -2,230
	Vrouw*	5,43 (0,80)	P = 0,026
Waarde	Man*	5,41 (0,97)	T = -4,211
	Vrouw*	5,91 (0,83)	P = 0,000
	Mean ranks		Mann-Whitney U-test
Carrière**	Man*	137,66	Mann-Whitney U = 9223,50
	Vrouw*	158,56	P = 0,085

* Man (n = 67) werd gecodeerd als 0, vrouw (n = 240) werd gecodeerd als 1

** gemiddelde score en de standaarddeviatie voor de functie carrière is voor mannen 5,07 (1,28) en voor vrouwen 5,36 (1,17)

4.2.2 Leeftijd

Om het verband na te gaan tussen leeftijd en de VFI score werd een Spearman's correlatie uitgevoerd. De variabele leeftijd is niet normaal verdeeld met als gevolg dat er gebruik gemaakt wordt van de niet-parametrische statistische test. De Spearman's correlatie toont een negatief significant verband aan tussen leeftijd en de functie bescherming (p-waarde <0,05) zoals weergegeven in Tabel 5. Met andere woorden hoe ouder de persoon is, hoe lager deze zal scoren de functie bescherming.

Tabel 5: Verband leeftijd en VFI scores: Spearman's correlatie

n = 307, 2 missing values	Leeftijd	
Totaal	Correlatiecoëfficiënt = - 0,048	P = 0,402
Begrip	Correlatiecoëfficiënt = 0,041	P = 0,475
Bescherming	Correlatiecoëfficiënt = - 0,119	P = 0,037
Carrière	Correlatiecoëfficiënt = - 0,039	P = 0,492
Sociaal	Correlatiecoëfficiënt = 0,015	P = 0,790
Verbetering	Correlatiecoëfficiënt = 0,010	P = 0,863
Waarde	Correlatiecoëfficiënt = 0,004	P = 0,941

Vervolgens werd er nagegaan of er een verschil is in score op de VFI tussen de vier leeftijdscategorieën zoals omschreven in de methode. Indien naar de gemiddelde scores gekeken wordt, kan opgemerkt worden dat de leeftijdsgroep tussen twintig en 24 jaar en de leeftijdsgroep 25 tot 30 jaar eenzelfde volgorde van de motieven vertoont, namelijk begrip, waarde, verbetering, carrière, bescherming en sociaal. De groep jonger dan negentien jaar vertoont een verschil in volgorde doordat de carrière functie op een derde plaats staat en verbetering op de vierde plaats. Daarnaast is de volgorde van de groep van 30 jaar of ouder verschillend van de twee middelste leeftijdsgroepen. Waarde komt hier naar voor als het belangrijkste motief gevolgd door begrip. Hypothese drie kan voor deze leeftijdsgroep bevestigd worden. De gemiddelde scores zijn terug te vinden in Tabellen 6 en 7.

De Kruskal-Wallis test, voor de functie carrière, werd niet significant bevonden zoals te zien in Tabel 6. Voor dat de ANOVA kan geïnterpreteerd worden, moet de Levene's test geïnterpreteerd worden. Deze test is niet significant bevonden voor de totale VFI en de functies van de VFI, met andere woorden zijn deze variabele homogeen en kan de ANOVA uitgevoerd worden. De totale score (p-waarde <0,01), de functie bescherming (p-waarde = 0,001) en de functie sociaal (p-waarde <0,05) geven een significant verschil aan bij de One-Way ANOVA. De post-hoc test Tukey werd uitgevoerd. Hieruit blijkt dat voor de totale VFI de leeftijdsgroepen jonger dan negentien jaar (p-waarde < 0,05), twintig tot 24 jaar (p-waarde <0,01) en 25 tot 30 jaar (p-waarde <0,01) steeds significant verschillend zijn van de groep die ouder is dan 30 jaar. De groep met personen ouder dan 30 jaar scoort steeds significant lager. Daarnaast zijn er drie significante verschillen gevonden bij de functie bescherming. De leeftijdsgroepen jonger dan negentien jaar (p-waarde <0,001), tussen twintig en 24

jaar (p-waarde < 0,001) en tussen 25 en 29 jaar (p-waarde <0,01) scoort steeds significant verschillend van de leeftijdsgroep ouder dan 30 jaar, waarbij deze laatste groep steeds lager scoort. Eén significant verschil werd gevonden bij de functie sociaal tussen de leeftijdsgroep 25 tot 29 jaar en de personen ouder dan 30 jaar met een p-waarde van < 0,02. De leeftijdsgroep ouder dan 30 jaar scoort minder hoog op deze functie. De resultaten van de One-way ANOVA zijn terug te vinden in Tabel 7.

Tabel 6: Verschil in VFI-score tussen leeftijdsgroepen: Kruskal-Wallis test

n = 307	Kruskal-Wallis	Mean ranks	Aantal
Carrière	Chi ² = 4,480 P = 0,214	< 19 jaar*	151,04
		20-24 jaar*	157,48
		25-29 jaar*	158,63
		> 30 jaar*	98,45
			81
			178
			38
			10

* gemiddelde score en standaarddeviatie van de groep jonger dan negentien jaar is 5,28 (1,16), van de groep 20-24 jaar is 5,37 (1,15), van de groep 25-29 is 5,41 (1,03) en van de groep 30 jaar of ouder is 4,25 (1,78)

Tabel 7: Verschil in VFI-score tussen leeftijdsgroepen: One-way ANOVA

n = 307	ANOVA	Gemiddelde en standaarddeviatie	Tukey*							
			< 19 jaar / 20-24 jaar	< 19 jaar / 25-29 jaar	< 19 jaar / > 30 jaar	< 19 jaar / 20-24 jaar	< 19 jaar / 25-29 jaar	< 19 jaar / > 30 jaar	< 19 jaar / 20-24 jaar	< 19 jaar / 25-29 jaar
Totale score	F = 4,515 P = 0,004	< 19 jaar 20-24 jaar 25-29 jaar > 30 jaar	5,04 (0,68) 5,11 (0,62) 5,18 (0,60) 4,38 (0,69)	-	0,013	-	-	0,003	0,003	0,003
Begrip	F = 1,095 P = 0,351	< 19 jaar 20-24 jaar 25-29 jaar > 30 jaar	5,83 (0,74) 5,87 (0,74) 6,01 (0,76) 5,55 (0,88)	-	-	-	-	-	-	-
Bescherming	F = 6,040 P = 0,001	< 19 jaar 20-24 jaar 25-29 jaar > 30 jaar	4,79 (1,15) 4,79 (1,10) 4,59 (1,03) 3,28 (1,55)	-	0,000	-	-	0,000	0,000	0,006
Sociaal	F = 3,217 P = 0,023	< 19 jaar 20-24 jaar 25-29 jaar > 30 jaar	3,96 (0,99) 4,06 (1,00) 4,31 (0,92) 3,24 (1,36)	-	-	-	-	-	-	0,015
Verbetering	F = 2,026 P = 0,110	< 19 jaar 20-24 jaar 25-29 jaar > 30 jaar	5,27 (0,86) 5,42 (0,78) 5,49 (0,86) 4,90 (0,99)	-	-	-	-	-	-	-
Waarde	F = 0,256 P = 0,857	< 19 jaar 20-24 jaar 25-29 jaar > 30 jaar	5,79 (0,97) 5,77 (0,85) 5,88 (0,93) 5,95 (0,93)	-	-	-	-	-	-	-

* Enkel de significante waarde van de Tukey worden weergegeven.

4.2.3 Vergoeding

De variabelen vergoeding, de totaal score en de verschillende functies van de VFI kunnen gezien worden als nominale variabelen. Hierdoor is het mogelijk een Spearman's correlatie uit te voeren. Er wordt nagegaan of de scores op de VFI een verband hebben met de hoogte van de vergoeding die de vrijwilligers krijgen. Drie significante verbanden komen naar voor zoals weergegeven in Tabel 8. Een eerste significant verband is te vinden bij de functie bescherming (p-waarde $<0,05$). De correlatie coëfficiënt is $-0,122$. Dit wil zeggen dat er een negatief verband is tussen de functie bescherming en vergoeding. Hoe hoger de persoon scoort op de functie bescherming, hoe lager de vergoeding is die de persoon krijgt. Een negatief significant verband werd eveneens gevonden tussen vergoeding en de functie sociaal (p-waarde $<0,001$). Hoe hoger de persoon op de functie sociaal scoort, hoe lager de vergoeding is bij deze persoon. Een laatste significant positief verband is gevonden tussen de vergoeding en de functie carrière (p-waarde $<0,05$). Hoe hoger de score op carrière, hoe hoger de vergoeding is.

Tabel 8: Verband tussen scores VFI en vergoeding: Spearman's correlatie

n = 303, 6 missing values	Vergoeding	
Totaal	Correlatiecoëfficiënt = $-0,105$	P = $0,069$
Begrip	Correlatiecoëfficiënt = $-0,003$	P = $0,959$
Bescherming	Correlatiecoëfficiënt = $-0,122$	P = $0,033$
Carrière	Correlatiecoëfficiënt = $0,141$	P = $0,014$
Sociaal	Correlatiecoëfficiënt = $-0,281$	P = $0,000$
Verbetering	Correlatiecoëfficiënt = $0,072$	P = $0,208$
Waarde	Correlatiecoëfficiënt = $0,022$	P = $0,704$

4.3 Eigenaarschap

Aan de hand van de criteria beschreven in de methode werd bepaald welke persoon eerder in-role of extra-role gedrag vertoont. In totaal vertonen 151 personen eerder in-role gedrag en 158 personen eerder extra-role gedrag. Binnen de jeugdbeweging worden 93 respondenten gedefinieerd als een persoon die voornamelijk in-role gedrag vertonen en 88 respondenten die voornamelijk extra-role gedrag vertonen. Binnen het

speelplein vertonen 58 personen eerder in-role gedrag en 70 personen extra-role gedrag. Indien gekeken wordt naar het aantal mannen en vrouwen verdeeld over de twee groepen, wordt opgemerkt dat ongeveer de helft van de mannen (52,9%) en de helft van de vrouwen (50,4%) extra-role gedrag vertonen.

Een Cronbach's alpha van 0,85 werd vastgesteld voor de drie in-role en vier extra-role items samen. Dit wijst op een hoge interne consistentie waardoor deze schaal als betrouwbaar aanzien kan worden. Daarnaast scoren de drie in-role items apart 0,81 en de vier extra-role items 0,76 op de Cronbach's alpha.

De gemiddelde scores en de standaarddeviatie zijn te vinden in Tabel 9. Er is een verschil op te merken in de volgorde van de motieven tussen het in-role en extra-role gedrag. De belangrijkste motieven bestaan bij beide groepen uit de functie begrip, gevolgd door de functie waarde. Daarna is de belangrijkste functie voor de personen die eerder in-role gedrag vertonen carrière gevolgd door verbetering. Personen die eerder extra-role gedrag vertonen vinden verbetering belangrijker dan de functie carrière. Bij beide groepen staat bescherming op de voorlaatste plaats en sociaal op de laatste plaats.

Tabel 9: Verschil in VFI-score tussen in-role en extra-role gedrag

	Gemiddelde en standaarddeviatie		T-test
Totaal	In-role gedrag*	4,90 (0,62)	T = - 4,757
	Extra-role gedrag*	5,24 (0,63)	P = 0,000
Begrip	In-role gedrag*	5,68 (0,75)	T = - 4,328
	Extra-role gedrag*	6,04 (0,70)	P = 0,000
Bescherming	In-role gedrag*	4,47 (1,09)	T = - 3,799
	Extra-role gedrag*	4,95 (1,16)	P = 0,000
Sociaal	In-role gedrag*	3,94 (0,95)	T = - 1,618
	Extra-role gedrag*	4,13 (1,07)	P = 0,107
Verbetering	In-role gedrag*	5,14 (0,85)	T = - 4,859
	Extra-role gedrag*	5,59 (0,74)	P = 0,000
Waarde	In-role gedrag*	5,64 (0,86)	T = -2,989
	Extra-role gedrag*	5,94 (0,90)	P = 0,003
	Mean ranks		Mann-Whitney U-test
Carrière**	In-role gedrag*	147,65	Mann-Whitney U = 10 822,500
	Extra-role gedrag*	161,00	P = 0,184

* In-role gedrag (n = 150) gedefinieerd als 0, extra-role gedrag (n = 158) als 1

** Gemiddelde score en standaarddeviatie voor de groep die eerder in-role gedrag vertoont is 5,22 (1,15) en voor de groep die eerder extra-role gedrag vertoont is het 5,40 (1,19)

De Levene's test geeft geen significante verschillen weer. De varianties zijn voldoende gelijk waardoor de lijn "equal variances assumed" kan geïnterpreteerd worden. De Independent Sample T-test geeft vijf significante verschillen tussen de in-role en extra-groep in de somscores van de VFI zoals te zien in Tabel 9. De significante verschillen zijn te vinden bij de totale score (p-waarde < 0,001), de functie begrip (p-waarde <0,001), de functie bescherming (p-waarde <0,001), de functie verbetering (p-waarde <0,001) en de functie waarde (p-waarde <0,01). Bij elk item scoort de extra-role groep significant hoger dan de in-role groep. De functies carrière en sociaal scoren niet significant verschillend. Hypothese vier kan deels bevestigd worden. Personen die eerder extra-role gedrag vertonen scoren op vier van de zes functies significant hoger.

4.3.1 Verschillen in score op VFI tussen in-role en extra role gedrag binnen dezelfde organisatie

De normaliteit van de VFI functies werd nagegaan voor de data van de jeugdbeweging. De functie carrière en sociaal vertonen een kurtosis boven één. Hierdoor zijn deze data niet normaal verdeeld en wordt voor deze twee functies de niet-parametrische test gebruikt.

Bij de data van de jeugdbeweging apart werd een Independent Sample T-test uitgevoerd en voor de carrière en sociale functie een Mann-Whitney U test. De exacte data van deze testen is te vinden in Tabel 10. Indien eerst enkel naar de gemiddelde scores gekeken wordt dan is er geen verschil op te merken in volgorde van motieven tussen de groep die eerder in-role gedrag vertoont en de groep die eerder extra-role gedrag vertoont. De andere variabele zijn voldoende gelijk verspreid. Er wordt een significant verschil in score opgemerkt bij de gehele VFI (p-waarde < 0,001) en voor de functies begrip (p-waarde <0,001), bescherming (p-waarde = 0,001), verbetering (p-waarde <0,001) en waarde (p-waarde <0,01). De personen die eerder extra-role gedrag vertonen scoren steeds significant hoger op de items. De carrière functie en de sociale functie scoren hier niet significant verschillend.

Tabel 10: Verschil in VFI-score tussen in-role en extra-role gedrag jeugdbeweging

	Gemiddelde en standaarddeviatie		T-test
Totaal	In-role gedrag*	4,94 (0,59)	T = - 4,578
	Extra-role gedrag*	5,36 (0,63)	P = 0,000
Begrip	In-role gedrag*	5,66 (0,76)	T = - 4,838
	Extra-role gedrag*	6,17 (0,66)	P = 0,000
Bescherming	In-role gedrag*	4,60 (1,03)	T = - 3,336
	Extra-role gedrag*	5,14 (1,15)	P = 0,001
Verbetering	In-role gedrag*	5,09 (0,81)	T = - 4,392
	Extra-role gedrag*	5,61 (0,78)	P = 0,000
Waarde	In-role gedrag*	5,59 (0,86)	T = - 3,004
	Extra-role gedrag*	5,98 (0,89)	P = 0,003
	Mean ranks		Mann-Whitney U-test
Carrière**	In-role gedrag*	84,85	Mann-Whitney U = 3520,000
	Extra-role gedrag*	97,50	P = 0,101
Sociaal***	In-role gedrag*	84,72	Mann-Whitney U = 3507,500
	Extra-role gedrag*	97,64	P = 0,096

* In-role gedrag (n = 93) gedefinieerd als 0, extra-role gedrag (n = 88) als 1

** Gemiddelde score en standaarddeviatie voor de groep die eerder in-role gedrag vertoont is 5,09 (1,14) en voor de groep die eerder extra-role gedrag vertoont is het 5,35 (1,29)

*** Gemiddelde score en standaarddeviatie voor de groep die eerder in-role gedrag vertoont is 4,18 (0,83) en voor de groep die eerder extra-role gedrag vertoont is het 4,38 (1,00)

Deze voorgaande test wordt eveneens gedaan voor de data van het speelplein. De volgorde van de items verschilt tussen de groep die eerder in-role gedrag vertoont en de groep die eerder extra-role gedrag vertoont. Waarde en begrip zijn de belangrijkste motieven voor beide groepen. Daarna volgt voor de groep die eerder in-role gedrag vertoont de functie carrière en verbetering. Bij de groep die eerder extra-role gedrag vertoont staat verbetering op een derde plaats en carrière op de vierde. Beide groepen sluiten af met de functies bescherming en sociaal. Indien gekeken wordt naar de skewness en kurtosis van de gehele VFI en de VFI items wordt opgemerkt dat deze allemaal normaal verdeeld zijn. De Independent Sample T-test wordt uitgevoerd voor alle zeven de items. De Levene's test is bij alle zeven niet significant en kan aangenomen worden dat de varianties voldoende gelijk verspreid zijn. Significante verschillen worden opgemerkt tussen het in-role en extra-role gedrag bij de gehele VFI (p-waarde <0,05) en de functies bescherming (p-waarde <0,05) en verbetering (p-waarde <0,05). Deze gegevens zijn terug te vinden in Tabel 11. De personen die

eerder extra-role gedrag vertonen scoren bij deze drie significante verschillen steeds significant hoger dan de personen die eerder in-role gedrag vertonen.

Tabel 11: Verschil in VFI-score tussen in-role en extra-role gedrag speelplein

	Gemiddelde en standaarddeviatie		T-test
Totaal	In-role gedrag*	4,82 (0,68)	T = - 2,324
	Extra-role gedrag*	5,09 (0,60)	P = 0,022
Begrip	In-role gedrag*	5,73 (0,74)	T = - 1,176
	Extra-role gedrag*	5,88 (0,73)	P = 0,242
Bescherming	In-role gedrag*	4,24 (1,15)	T = - 2,315
	Extra-role gedrag*	4,71 (1,14)	P = 0,022
Carrière	In-role gedrag*	5,45 (1,14)	T = - 0,050
	Extra-role gedrag*	5,46 (1,05)	P = 0,960
Sociaal	In-role gedrag*	3,54 (1,01)	T = - 1,419
	Extra-role gedrag*	3,80 (1,06)	P = 0,158
Verbetering	In-role gedrag*	5,23 (0,92)	T = - 2,269
	Extra-role gedrag*	5,55 (0,70)	P = 0,025
Waarde	In-role gedrag*	5,74 (0,85)	T = - 1,031
	Extra-role gedrag*	5,90 (0,92)	P = 0,305

* In-role gedrag (n = 57) gedefinieerd als 0, extra-role gedrag (n = 70) als 1

4.3.2 Verschillen in score op VFI tussen in-role en extra role gedrag tussen de organisatie

Bij deze analyse wordt terug gebruik gemaakt van de gehele dataset. Dit wil zeggen dat carrière niet normaal verdeeld is en hiervoor de niet-parametrische test gebruikt wordt. Er werden vier categorieën gecreëerd. De eerste categorie bevat de leiders en leidster binnen de jeugdbeweging die in-role gedrag vertonen. Een tweede categorie de vrijwilligers binnen de jeugdbeweging die extra-role gedrag vertonen. De derde en vierde categorie omvat de animatoren van het speelplein, met in categorie drie de animatoren die in-role gedrag vertonen en bij vier de categorie van de animatoren die extra-role gedrag vertonen. Vervolgens worden twee Independent Sample T-testen uitgevoerd. De eerste tussen de vrijwilligers van de jeugdbeweging die eerder in-role gedrag vertonen en de vrijwilligers van het speelplein die eerder in-role gedrag vertonen. De tweede Independent Sample T-test gebeurt tussen de vrijwilligers van de organisaties die eerder extra-role gedrag vertonen.

De eerste Independent Sample T-test bij vrijwilligers die eerder in-role gedrag vertonen is de Levene's test voor de sociale functie significant. Voor deze functie wordt de lijn "equal variances not assumed" geïnterpreteerd. Er worden twee significante verschillen gevonden, zoals te zien in Tabel 12, bij de functies bescherming (p-waarde <0,05) en sociaal (p-waarde < 0,001). De jeugdbeweging scoort hoger op deze functies. De carrière functie (p-waarde <0,05) wordt significant verschillend bevonden aan de hand van de Mann-Whitney U test. De animatoren van het speelplein die eerder in-role gedrag vertonen scoren op deze functie hoger.

Tabel 12: Score op VFI bij in-role gedrag tussen de organisaties

	Gemiddelde en standaarddeviatie		T-test
Totaal	Jeugdbeweging*	4,94 (0,59)	T = 1,159
	Speelplein*	4,82 (0,68)	P = 0,248
Begrip	Jeugdbeweging*	5,66 (0,76)	T = - 0,568
	Speelplein*	5,73 (0,74)	P = 0,571
Bescherming	Jeugdbeweging*	4,60 (1,03)	T = 1,994
	Speelplein*	4,24 (1,15)	P = 0,048
Sociaal	Jeugdbeweging*	4,18 (0,83)	T = 4,051
	Speelplein*	3,54 (1,01)	P = 0,000
Verbetering	Jeugdbeweging*	5,09 (0,81)	T = - 0,946
	Speelplein*	5,23 (0,92)	P = 0,346
Waarde	Jeugdbeweging*	5,59 (0,86)	T = - 1,048
	Speelplein*	5,74 (0,85)	P = 0,296
	Mean ranks		Mann-Whitney U-test
Carrière**	Jeugdbeweging*	69,18	Mann-Whitney U = 2063,000
	Speelplein*	85,81	P = 0,021

* In-role gedrag jeugdbeweging (n = 93) en in-role gedrag speelplein (n = 57)

** Het gemiddelde en de standaarddeviatie van de groep die eerder in-role gedrag vertoont bij de jeugdbeweging is 5,09 (1,14) en bij het speelplein is 5,45 (1,14)

Voor het extra-role gedrag wordt dezelfde analyse uitgevoerd. De Levene's test is niet significant, de varianties zijn met andere woorden voldoende gelijk. De gehele VFI (p-waarde <0,01) is significant verschillend tussen de organisaties. Daarnaast zijn de functies begrip (p-waarde = 0,01), bescherming (p-waarde <0,05) en sociaal (p-waarde = 0,001) ook significant verschillend. Jeugdbeweging scoort hoger op de gehele VFI en deze drie functies. Deze gegevens zijn weergegeven in Tabel 13.

Tabel 13: Score op VFI bij extra-role gedrag tussen de organisaties

	Gemiddelde en standaarddeviatie		T-test
Totaal	Jeugdbeweging*	5,36 (0,63)	T = 2,762
	Speelplein*	5,09 (0,60)	P = 0,006
Begrip	Jeugdbeweging*	6,17 (0,66)	T = 2,602
	Speelplein*	5,88 (0,73)	P = 0,010
Bescherming	Jeugdbeweging*	5,14 (1,15)	T = 2,331
	Speelplein*	4,71 (1,14)	P = 0,021
Sociaal	Jeugdbeweging*	4,38 (1,00)	T = 3,529
	Speelplein*	3,80 (1,06)	P = 0,001
Verbetering	Jeugdbeweging*	5,61 (0,78)	T = 0,478
	Speelplein*	5,55 (0,70)	P = 0,633
Waarde	Jeugdbeweging*	5,98 (0,89)	T = 0,534
	Speelplein*	5,90 (0,92)	P = 0,594
	Mean ranks		Mann-Whitney U-test
Carrière	Jeugdbeweging*	78,62	Mann-Whitney U = 3002,500
	Speelplein*	80,61	P = 0,784

* Extra-role gedrag jeugdbeweging (n = 88) en extra-role gedrag speelplein (n = 70)

** Het gemiddelde en de standaarddeviatie van de groep die eerder extra-role gedrag vertoont bij de jeugdbeweging is 5,35 (1,29) en bij het speelplein is 5,46 (1,05)

Hoofdstuk 5

Discussie en aanbevelingen voor verder onderzoek

Deze masterproef had tot doel de motieven te identificeren van vrijwilligers in het jeugdwerk, specifiek leiders en leidsters van Chiro en animatoren bij een speelplein, aan de hand van de VFI. Een tweede doel binnen deze masterproef was de motieven van vrijwilligers die eigenaarschap op zich nemen identificeren. Dit wordt gemeten aan de hand van het extra-role gedrag. Deze voorgaande motieven worden vergeleken met de motieven van vrijwilligers die voornamelijk in-role gedrag vertonen.

Zoals reeds aangehaald in de methode zijn de respondenten verzameld aan de hand van een niet-random sampling. De resultaten kunnen niet veralgemeend worden naar de gehele vrijwilligerspopulatie van Chiro en speelplein (Hibberts et al., 2012).

In wat volgt worden de resultaten van de vragenlijst, zoals weergegeven in hoofdstuk vijf, besproken. Daarnaast worden nog enkele reflecties gemaakt.

5.1 De respondenten

Doorheen de vragenlijst hebben een aantal personen de vragenlijst stopgezet. De redenen hiervoor zijn niet gekend. De vragenlijst werd eventueel beoordeeld als te lang durend voor 173 personen aangezien deze personen de vragenlijst bij het zien van de VFI-items, de in-role en extra-role items of de administratieve vragen hebben stopgezet. Daarnaast hebben 69 personen beslist niet deel te nemen aan de studie na het lezen van de introductie.

De doelgroep van deze masterproef bestond uit leiders en leidsters van Chiro en animatoren bij het speelplein. De vragenlijst werd enkel verspreid in groepen die deze doelgroep beoogd. Desondanks werden tien andere organisaties ingevuld bij de optie 'andere'. Er zijn enkele mogelijkheden hoe deze personen de vragenlijst hebben kunnen ontvangen. Als eerste is het mogelijk dat de Facebookgroepen waarin de

vragenlijst werd verspreid niet enkel vrijwilligers binnen Chiro of speelpleinwerking bevatten. Een tweede mogelijkheid is dat personen die in deze groepen zich bevinden deze vragenlijst hebben gedeeld op hun persoonlijk profiel of binnen een besloten Facebookgroep die niet tot de doelgroep behoort. Daarnaast is een derde mogelijkheid dat de vrijwilligers die de vragenlijst invulde actief zijn binnen Chiro of speelpleinwerking maar meer tijd steken in een andere organisatie. Er werd namelijk aangegeven dat indien de respondent actief was in meerdere organisatie, deze vragenlijst ingevuld moet worden voor de organisatie waarin de respondent de meeste tijd steekt.

Binnen de variabele waarin gepeild werd naar de leeftijd waarop de vrijwilliger gestart is binnen de organisatie hebben veertien personen de optie 'jonger dan vijftien jaar' aangeduid. Hiervan zijn acht personen actief binnen de jeugdbeweging en zes binnen speelpleinwerking. Personen kunnen pas een animatorcursus volgen vanaf de dag waarop de jongere vijftien jaar wordt (Van Leeuwen, 2016; Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2015; Vlaamse Regering, 2015). Hierdoor lijkt het er sterk op dat deze personen de vraag verkeerd geïnterpreteerd hebben. Deze personen hebben naar alle waarschijnlijkheid deze optie aangeduid omdat de persoon reeds van kinds af aan actief is als lid bij de vereniging, maar niet als leider/leidster of animator. Wat opvalt binnen deze data is dat animatoren op het speelplein vroeger starten dan een leider of leidster binnen de jeugdbeweging. Dit is niet onlogisch aangezien in een jeugdbeweging de leeftijdsgroepen tot achttien jaar lopen (Chirojeugd Vlaanderen, n.d.-b). Bij speelpleinwerking is de gemiddeld maximumleeftijd 13,48 jaar bij de kinderen (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2017). Hierdoor ligt de leeftijdsgrens waarop een animator kan starten bij een speelpleinwerking vaak lager dan bij een jeugdbeweging.

Een laatste punt binnen het beschrijvende gedeelte van de respondenten gaat over de vergoeding die de vrijwilliger krijgt. Zoals reeds aangegeven ontvangen de leiders en leidsters binnen de jeugdbeweging, op één persoon na, geen vergoeding. Bij speelpleinwerking is dit wel van toepassing voor de dagen waarop de animator actief is met de kinderen. Een kanttekening die moet gemaakt worden, is dat indien deze vrijwilligers buiten de vakantieperiodes vergaderingen bijwonen of activiteiten organiseren hier vaak niet voor vergoed worden. Daarnaast bedraagt de officiële vrijwilligersvergoeding in 2019 maximum 34,71 euro per dag (Vlaamse Dienst

Speelpleinwerk, 2019b). De personen die als jobstudent werken worden niet aanzien als een vrijwilliger.

Binnen deze masterproef is er niet nagegaan hoeveel van de respondenten actief zijn binnen meerdere van deze organisaties.

5.2 Resultaten VFI

De interne consistentie van de subschalen waarde en carrière was zeer laag. Deze twee subschalen werden gemeten door slechts twee items aangezien de andere drie items per schaal werden verwijderd gezien deze niet relevant werden bevonden na de pretests. De andere functies hadden een Cronbach's alpha van 0,70 tot 0,77. Cornelis et al. (2013) rapporteerde voor dezelfde twee functies, namelijk carrière en waarde, een lage interne consistentie van 0,56 en 0,54. Voor de functie begrip en bescherming rapporteerden deze onderzoekers een interne consistentie van 0,66 en 0,68. In deze masterproef hebben beide functies een hogere Cronbach's alpha. Dit geldt ook voor de functie bescherming. De laatste functie, namelijk sociaal, heeft in deze masterproef een lagere interne consistentie.

Eerst worden de resultaten besproken van de gehele groep aan respondenten binnen deze masterproef. In dit deel wordt gebruik gemaakt van de definities van de functies uit de functionele benadering van Clary et al. (1998). Vervolgens worden de verschillen tussen de organisaties toegelicht. Als laatste komen nog enkele andere zaken aan bod, zoals een verband tussen de score op de VFI en de vergoeding die de vrijwilliger krijgt.

Deze resultaten zijn niet representatief voor de gehele groep van vrijwilligers binnen de jeugdbeweging of het speelplein, maar kunnen een idee geven over welke motieven binnen Chiro en speelplein van belang zijn binnen de vrijwilligersploeg. Er wordt gebruik gemaakt van de term jeugdbeweging omdat nog zeven andere respondenten, van drie andere organisaties dan Chiro, deze vragenlijst hebben ingevuld. Daarnaast kan het ook een richting geven aan het vrijwilligersbeleid.

5.2.1 De gehele groep respondenten

De gehele groep aan vrijwilligers binnen deze masterproef geeft aan dat begrip de belangrijkste motivatie vormt om aan vrijwilligerswerk te doen. Hypothese drie kan verworpen worden. Deze functie werd gemeten aan de hand van vier items zoals “door vrijwilligerswerk kan ik leren omgaan met verscheidene mensen”. Deze vrijwilligers geven aan dat nieuwe kennis en vaardigheden verwerven een belangrijke motivator is voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk. Dit is in lijn met de bevindingen van Stukas et al. (2016) waarbij de vrijwilligers in de cultuur-en recreatiesector minder belang hechten aan waarde en meer aan de functie begrip.

De tweede belangrijkste motivatie om voor vrijwilligerswerk binnen het jeugdwerk te kiezen is voor deze respondenten waarde. “Ik vind het belangrijk om anderen te helpen” is een voorbeeld van één van de items. De vrijwilligers uit het jeugdwerk zijn sterk gemotiveerd vanuit altruïstische zorgen.

Verbetering staat op een derde plaats binnen deze masterproef. Aan de hand van vijf items zoals “vrijwilligerswerk geeft mij een beter gevoel over mezelf” en “vrijwilligerswerk is een manier om nieuwe vrienden te maken” wordt deze functie gemeten. De ontwikkeling van de identiteit komt hier naar voor. In vijf studies overheen de gehele bevolking staat deze functie op eenzelfde derde plaats (Allison et al., 2002; Caldarella et al., 2010; Dwyer et al., 2013; Okun & Schultz, 2003; Stukas et al., 2016).

De carrière functie staat op plaats vier. Deze functie wordt aan de hand van twee items gemeten zoals “ik kan nieuwe contacten maken die me wellicht kunnen helpen in mijn toekomstige carrière”. Hypothese twee stelt dat de carrière functie belangrijker zou zijn voor vrijwilligers in het jeugdwerk. In de studies die hierboven in de literatuurstudie besproken werden, stond carrière steeds op de laatste plaats. Deze studies worden samen met de gemiddelde scores die gevonden zijn in deze masterproef weergegeven in Figuur 7. Aangezien de carrière functie binnen deze groep van respondenten op plaats vier staat, wijst dit erop dat hypothese twee voor deze groep van respondenten is bevestigd.

De voorlaatste functie is bescherming. Bescherming slaat op het feit dat de persoon een persoonlijk probleem wilt aanpakken door aan vrijwilligerswerk te doen of een schuldgevoel wil reduceren tegenover de maatschappij. Vier items meten deze functie.

Een voorbeeld van een item is “vrijwilligerswerk is een goede uitweg voor mijn eigen dagelijkse zorgen”. Drie studies geven aan dat bescherming bij studenten op de laatste plaats komt (Gage & Thapa, 2012; Papadakis, 2004). Cornelis et al. (2013) deden onderzoek naar de motieven bij jeugdbewegingen in Vlaanderen en rapporteerden eveneens bescherming op een laatste plaats. Dit is niet het geval binnen deze groep van respondenten. De sociale functie staat op een laatste plaats. Bescherming staat op een voorlaatste plaats. Hierdoor kan wel besloten worden dat dit motief van minder belang is voor deze groep van vrijwilligers.

De laatste en minst belangrijke motivatie om aan vrijwilligerswerk te doen in het jeugdwerk is de sociale functie binnen deze groep van respondent. De sociale functie wordt gemeten aan de hand van vijf items zoals “mijn vrienden doen aan vrijwilligerswerk”. In de literatuurstudie wordt in geen enkele studie de sociale functie als minst belangrijke gerapporteerd. De gemiddelde score van deze functie binnen deze masterproef is 4,04. Dit is in vergelijking met de zes andere studies, weergegeven in Figuur 7, de op één na hoogste score. Enkel Dwyer et al. (2013) rapporteerde een hogere score van 4,08 op de sociale functie. Met andere woorden vinden deze respondenten deze functie belangrijker ondanks dat deze op een laatste plaats staat.

Hieruit kan besloten worden dat de respondenten binnen de jeugdbeweging en het speelplein, vrijwilligerswerk voornamelijk doen om zaken bij te leren, mensen te helpen en om zichzelf te ontwikkelen. Het is met andere woorden belangrijk om aan te geven bij het werven van vrijwilligers dat de mensen zaken leren zoals omgaan met kinderen, omgaan met verantwoordelijkheid en dergelijke. Daarnaast spelen de voordelen voor de toekomstige loopbaan een belangrijkere rol bij deze vrijwilligers. Deze voordelen blijven niet beperkt tot de vaardigheden die de persoon aanleert. Er kunnen bovendien voordelen optreden bij de kansen op de arbeidsmarkt (Baert & Detollenaere, 2017).

Vertaald naar het kader van Van Moer (2009) zijn het persoonlijk motief en het ideëel motief de sterkste motieven. Het sociale motief, dat niet geheel in de VFI is opgenomen, wordt al het minst belangrijke beschouwd. Van Moer (2009) geeft aan dat deze verschillen klein zijn. Indien naar de algemene scores gekeken wordt binnen deze masterproef, dan valt op dat deze gemiddelde scores boven de vier liggen, wat neutraal betekende. Volgens Houle et al. (2005) kan een vrijwilliger één of meerdere motieven hebben voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk. Deze masterproef geeft

gemiddelde scores van 4,04 of meer, geen enkel motief wordt aanzien als 'niet belangrijk'. Er kan met andere woorden besloten worden dat deze vrijwilligers meerdere motieven hebben om voor leider/leidster of animator te kiezen. Daarnaast kunnen deze motieven verschillen van persoon tot persoon (Houle et al., 2005).

5.2.2 Het verschil tussen de organisaties

Clary en Snyder (1999) geven aan dat motieven kunnen verschillen tussen groepen. Er komt in deze masterproef een verschillende volgorde naar voor in motieven bij de jeugdbeweging en speelplein. Bij de jeugdbeweging is het dezelfde volgorde als bij de gehele groep van vrijwilligers. Voor speelplein is de functie waarde het belangrijkste motief om aan vrijwilligerswerk te doen. Dit is in overeenstemming met de resultaten van de zeven studies besproken in de literatuurstudie en zoals weergegeven in Figuur 2. Hypothese drie wordt door deze groep van vrijwilligers bevestigd. Begrip staat op de tweede plaats. Het verschil tussen de functies waarde en begrip is klein, met slechts 0,02 punten dat waarde hoger scoort. Carrière staat op een derde plaats en is voor deze vrijwilligers die bij een speelpleinwerking actief zijn belangrijker dan voor de vrijwilligers binnen een jeugdbeweging. Verbetering vervolgt de rij en de laatste twee functies zijn dezelfde als bij de jeugdbeweging, namelijk bescherming en sociaal. De volgorde voor speelpleinwerking benaderd de volgorde zoals weergegeven in de studie van Gage en Thapa (2012). Enkel de laatste twee motieven in deze studie, namelijk de functie sociaal en bescherming, komen in deze masterproef omgekeerd naar voor met bescherming op de voorlaatste plaats en de sociale functie op de laatste plaats.

Op basis van deze volgorde van de motieven kan gesteld worden dat animatoren op een speelpleinwerking het belangrijker vinden mensen te helpen doordat waarde het voornaamste motief is binnen deze groep van respondenten. Daarna volgt meteen de functie begrip en carrière op een derde plaats. Dit duidt er verder op dat personen binnen het speelplein het belangrijk vinden zaken bij te leren in functie van hun toekomstige carrière. Deze scores zijn niet significant verschillend. De totale score op de VFI en de functies bescherming en sociaal scoren daarentegen wel significant verschillend tussen de jeugdbeweging en het speelplein. Met andere woorden scoren de leiders en leidsters van een jeugdbeweging op de functies bescherming en sociaal

hoger dan de animatoren van het speelplein. De reden waarom waarde hoger gerangschikt staat bij speelplein in vergelijking met jeugdbeweging is onbekend. Dit zou onderwerp kunnen zijn van een andere studie.

Cornelis et al. (2013) rapporteerde begrip als belangrijkste functie om leiding te staan bij een jeugdbeweging, gevolgd door waarde net zoals in deze masterproef. De carrière functie staat in beide onderzoeken op de vierde plaats. En eerste verschil bevindt zich in de sociale functie. Deze staat bij de jeugdbeweging in deze masterproef op de laatste plaats, Cornelis et al. (2013) rapporteerde deze op de derde plaats. De functie verbetering staat in deze resultaten op een derde plaats en in de resultaten van Cornelis et al. (2013) bevindt deze functie zich op de voorlaatste plaats. De laatste functie bescherming staat hoger gerapporteerd in deze masterproef, namelijk op een vijfde plaats in vergelijking met de studie van Cornelis et al. (2013) waar deze op de laatste plaats terug te vinden is. De Pauw et al. (2010) is een andere studie die onder andere de redenen om leiding te staan in Vlaanderen rapporteert. Deze studie maakte geen gebruik van de VFI en is hierdoor moeilijk te vergelijken. Er wordt aangegeven dat de intrinsieke elementen de belangrijkste motivatie vormen. Binnen de VFI is enkel de functie carrière een vorm van extrinsieke motivatie. Aangezien deze functie op een vierde plaats staat, vertoont dit enige overeenkomst. Zelfontplooiing is een derde reden volgens de studie van De Pauw et al. (2010). Zelfontplooiing kan vergeleken worden met begrip en verbetering. Daarnaast worden nog redenen aangegeven als idealisme, waardering en respect. Deze zijn niet te combineren met enig VFI-item.

Voor speelpleinwerking bestaat een soortgelijk onderzoek. Het onderzoek van Meire et al. (2015) geeft aan dat de belangrijkste reden de sfeer en het amusement zijn, wat niet is opgenomen in de VFI. Een tweede reden volgens dit onderzoek is dat de persoon zich op deze manier kan inzetten voor andere. Deze reden kan vergeleken worden met de functie waarde die binnen deze masterproef door de respondenten van het speelplein als belangrijkste functie wordt aangegeven. Nieuwe zaken bijleren is een volgende reden die kan vergeleken worden met begrip. Deze functie staat tevens op de tweede plaats binnen deze masterproef. Vervolgens geeft de studie van Meire et al. (2015) nieuwe sociale contacten leggen als reden. Deze reden is niet hetzelfde als de functie sociaal binnen de VFI. Indien naar de items gekeken wordt die deze functie meten, wordt opgemerkt dat de stellingen steeds gaan over vrienden die je reeds hebt of mensen uit je omgeving. Een item dat behoort tot de functie verbetering

peilt wel naar deze reden, namelijk “vrijwilligerswerk is een manier om nieuwe vrienden te maken”. Verbetering is binnen speelpleinwerking het vierde belangrijkste motief na carrière. De vergoeding en de erkenning sluiten de rij in het onderzoek van Meire et al. (2015). De informatiebrochure “DNA 5” van Van Moer (2009) gaf aan dat het ideëel motief het belangrijkste was, dit komt terug in deze resultaten aangezien de functie waarde als belangrijkste motief wordt aangegeven.

De VDS kan beamen dat de belangrijkste motivatie voor jongeren de functie waarde is. Het zicht willen inzetten voor kinderen is een belangrijke motivatiebron voor animatoren. Vervolgens is de functie begrip eveneens een belangrijke motivatie bij animatoren, aangezien de jongeren competenties willen ontwikkelen, vaardigheden willen bijleren en over zichzelf zaken bijleren zoals sterke en zwakke punten. De functie carrière is gekoppeld aan de vorige functie. Jongeren geven aan dat in de huidige maatschappij enkel een diploma niet volstaat en willen via speelpleinwerk of jeugdwerk in het algemeen reeds vaardigheden aanleren die nuttig zijn in de toekomstige carrière. De animatoren op het speelplein starten vaak vroeger dan de leiders of leidsters in de jeugdbeweging. Hierdoor zijn animatoren vaak minder bezig met het ontwikkelen van de identiteit, met andere woorden de functie verbetering. Op het speelplein zijn er mogelijkheden om de identiteit te ontwikkelen, maar de jongeren gaan niet naar het speelplein met dit doel voor ogen, volgens de VDS. De voorlaatste functie bescherming wordt door de VDS eerder als een neveneffect gezien dan een motivatie om animator te zijn op het speelplein. De sociale functie is de enige functie die volgens de VDS niet op zijn plaats staat. De items van de VFI worden bekeken en er wordt opgemerkt dat deze sociale functie eerder de waarde die de maatschappij aan vrijwilligerswerk geeft, meet. In deze zin kan de VDS dit begrijpen omdat dit onderwerp de jongeren niet bezig houdt. Animatoren komen vaak naar het speelplein omdat de vrienden dit reeds doen. Item twee van de VFI meet deze motivatie. Indien naar scores van dit item gekeken wordt in vergelijking met de score van item vier, wordt opgemerkt dat item twee overall hoger scoort. Dit is volgens de verwachting van de VDS. Daarnaast mist de VDS een element in verband met de sfeer en het plezier. Dit is vaak één van de belangrijkste motivaties.

Deze resultaten bevestigen eerdere inzichten dat de functie waarde en begrip belangrijk zijn voor vrijwilligers op het speelplein. Een nieuw inzicht is het feit dat de carrière functie tot de top drie behoort in deze groep van vrijwilligers. Deze functie werd verondersteld belangrijk te zijn aangezien deze aanleunt bij de functie begrip maar werd nooit apart bevraagd.

De studies van De Pauw et al. (2010) en Meire et al. (2015) maken geen gebruik van de VFI en tonen aan dat er nog andere redenen zijn die Vlaamse jongeren binnen een jeugdbeweging en speelplein belangrijk vinden. Hierdoor is het mogelijk dat de VFI niet compleet is voor de doelgroep vrijwilligers binnen het jeugdwerk in de Vlaamse context. Eventueel andere functies moeten aan de VFI toegevoegd worden in de Vlaamse context zoals een functie sfeer. Hiervoor kan de indeling van Van Moer (2009) al een eerste aanzet zijn aangezien hier het vriendenmotief reeds in verwerkt zit.

5.2.3 Andere verschillen

De eerste hypothese binnen deze masterproef verwachtte dat de vrouwelijke respondenten op vier van de zes VFI-functies significant hoger zouden scoren dan de mannelijke respondenten. De functies carrière en sociaal zouden niet significant verschillend zijn. Deze hypothese wordt bevestigd. De resultaten komen overeen met de bevindingen van Fletcher en Major (2004). Er is met andere woorden een verschil in score tussen mannen en vrouwen waar te nemen in deze groep van respondenten tussen vier van de zes functies. Op één functie scoren mannen hoger dan vrouwen, namelijk op de functie sociaal. Dit is niet significant verschillend bevonden aangezien het om een verschil van slechts 0,04 punten gaat. De volgorde van de motieven is dezelfde. Dit betekent dat deze mannen en vrouwen dezelfde motieven hebben voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk, enkel rapporteren de vrouwen in deze masterproef hogere scores op vier van de zes functies.

Er wordt een negatief significant verband aangetoond tussen leeftijd en de functie bescherming. De studies van Clary et al. (1996), Dávila en Díaz-Morales (2009), Okun et al. (1998) en Okun en Schultz (2003) geven aan dat er een negatief verband zou zijn tussen leeftijd en de functies carrière en begrip. Dit wordt in deze masterproef niet gevonden.

Vier leeftijdsgroepen werden gedefinieerd. Bij de oudste leeftijdsgroep van 30 jaar of ouder wordt hypothese drie bevestigd doordat waarde het belangrijkste motief is voor deze leeftijdsgroep. De carrière functie is bij de leeftijdsgroep jonger dan negentien jaar belangrijker dan bij de andere drie leeftijdsgroepen. Hypothese twee wordt hier ook bevestigd.

Het verschil in score op de VFI werd getest tussen de leeftijdsgroepen. De totale score en de functie bescherming werden significant bevonden. De groep ouder dan 30 jaar scoort lager dan de vrijwilligers van negentien of jonger, vrijwilligers tussen twintig en 24 jaar en vrijwilligers tussen 25 en 29 jaar. Een significant verschil werd gevonden bij de functie carrière tussen de leeftijdsgroepen 25 tot 29 jaar en ouder dan 30 jaar waarbij de oudste groep lager scoorde. Dit komt overeen met de bevindingen van Stukas et al. (2016) die aangeven dat oudere vrijwilligers lager scoren. Op de functie waarde scoorde de oudste groep in deze masterproef hoger zonder dat dit significant is bevonden. De resultaten van Stukas et al. (2016) komen op dit vlak overeen. Deze oudste groep telde slechts tien personen en hierdoor moeten deze al dan niet significante verschillen genuanceerd worden. Daarbij worden de personen ouder dan 30 jaar niet meer gedefinieerd als jeugd. Er kan besloten worden dat tussen de leeftijdsgroepen die tot de jeugd behoren geen significante verschillen worden gevonden.

Als laatste kwam naar voor dat er een verband is tussen de vergoeding die de persoon ontvangt en de functies bescherming, carrière en sociaal. Deze analyse werd uitgevoerd naar aanleiding van het artikel in De Morgen waarbij staat dat de hoogte van de vergoeding niet de enige en belangrijkste reden is om aan vrijwilligerswerk te doen. Bij de functies bescherming en sociaal wordt een negatief verband gevonden waardoor de persoon bescherming of sociaal belangrijker vindt naargelang de vergoeding lager wordt. Wanneer een persoon persoonlijke problemen wilt aanpakken of aan vrijwilligerswerk doet omdat vrienden dit reeds doen of vrijwilligerswerk belangrijk vinden, is de persoon intrinsiek gemotiveerd en zal daardoor de vergoeding die de persoon krijgt, geen grote rol spelen. De carrière functie heeft een significant positief verband met de vergoeding. Hoe hoger de score op de functie carrière, hoe hoger de vergoeding zal zijn die deze persoon ontvangt.

De carrière functie is de enige extrinsieke motivatie binnen de VFI. Vergoeding is eveneens een factor die kan gezien worden als extrinsieke motivatie. Dit significant positief verband tussen carrière en de vergoeding is bijgevolg niet onlogisch. De vrijwilligers bij de jeugdbeweging krijgen over het algemeen geen vergoeding. De functie carrière staat in het algemeen op plaats vier. Bij speelplein krijgen de vrijwilligers over het algemeen een vergoeding, hier staat de functie carrière op plaats drie. Deze vrijwilligers krijgen een vergoeding en scoren daarbij hoger op de functie carrière. Hierbij is het significant positief verband eveneens weer te vinden. De VDS ziet een bevestiging van het artikel van Dumon (2019) in De Morgen. Animatoren doen niet aan speelpleinwerk enkel voor het geld, aangezien de carrière functie in het algemeen op een vierde plaats en bij speelplein op een derde plaats staat.

Een opmerking die hierbij kan gemaakt worden is dat personen die als jobstudent deze taken uitvoeren geen vrijwilligers zijn. Toch zijn deze personen opgenomen in de analyses omdat deze personen naar alle waarschijnlijkheid ooit gestart zijn als vrijwilliger waarna ze doorgeschoold zijn tot hoofdanimator die bij sommige organisaties als jobstudent betaald wordt.

5.3 Eigenaarschap

Het tweede doel binnen deze masterproef was de motieven definiëren van vrijwilligers die extra-role gedrag of met andere woorden eigenaarschap vertonen. Het definiëren van de personen die eerder in-role gedrag of extra-role gedrag vertonen gebeurde aan de hand van drie regels. Ongeveer de helft van de respondenten, namelijk 48,70%, vertoonden in-role gedrag. Er waren met andere woorden meer vrijwilligers die extra-role gedrag vertonen aanwezig bij deze respondenten. Door de gehanteerde methode, namelijk een niet-random sample, is het mogelijk dat dit een vertekend beeld geeft en in de gehele populatie een andere verhouding is terug te vinden. De gehanteerde vragen in verband met in-role en extra-role gedrag kennen een goede interne consistentie.

Als eerste wordt de gehele groep van respondenten onder de loep genomen. Hierbij is een verschil in de volgorde van de VFI-functies te vinden. Beide groepen vinden begrip en waarde de belangrijkste motieven. Voor in-role gedrag volgen carrière en de functie verbetering in die volgorde. De personen die eerder extra-role gedrag vertonen zetten verbetering op een derde plaats en carrière op een vierde. De functies bescherming en sociaal sluiten de rij. De carrière functie werd aangegeven als de enige functie waarbij een persoon extrinsiek gemotiveerd is (Finkelstien, 2009). Personen die extra-role gedrag vertonen hebben volgens Riketta (2002) een sterke intrinsieke motivatie. Dit is terug te vinden in deze masterproef aangezien personen die in-role gedrag vertonen de functie carrière op plaats drie zetten en de extra-role groep zetten gedrag op vier. Daarnaast scoren personen die extra-role gedrag vertonen significant hoger op de totale VFI en op de functie begrip, bescherming, verbetering en waarde. Hiermee is hypothese vier gedeeltelijk bevestigd voor vier van de zes functies. Dit houdt in dat deze personen die extra-role gedrag vertonen de functie begrip, bescherming, verbetering en waarde belangrijker vinden.

Indien dezelfde analyse gebeurd voor de respondenten van de jeugdbeweging, is er geen verschil op te merken in volgorde van de motieven tussen de personen die eerder in-role gedrag vertonen en de personen die eerder extra-role gedrag vertonen. Hier is de bevinding van Riketta (2002) niet terug te vinden in de resultaten van de bevroegde groep vrijwilligers. Zoals bij de gehele groep van respondenten worden dezelfde vier functies significant verschillend bevonden tussen het in-role en extra-role gedrag. Binnen de jeugdbeweging zal met ander woorden een persoon die eigenaarschap opneemt, deze vier functies belangrijker vinden.

Voor speelpleinwerking apart werd deze analyse vervolgens uitgevoerd. Bij deze groep is een verschil waar te nemen in volgorde van de motieven tussen de groep in-role en de groep extra-role. Waarde en begrip zijn bij beide de belangrijkste motieven. Gevolgd bij de in-role groep door carrière en verbetering. Binnen de groep van de personen die eerder extra-role gedrag vertonen, komt de verbetering op een derde plaats en carrière op de vierde. Bescherming en sociaal staan op de voorlaatste en laatste plaats. De stelling van Riketta (2002) wordt ook hier bevestigd, de groep met personen die eerder extra-role gedrag vertonen, vinden de carrière functie minder belangrijk dan de groep vrijwilligers die eerder in-role gedrag vertonen. Significante verschillen tussen de groepen worden gevonden bij de gehele score van de VFI en de

functies bescherming en verbetering. De personen die eerder extra-role gedrag vertonen zullen hoger scoren op deze items. Personen die meer verantwoordelijkheden of engagement opnemen, zullen dit met andere woorden voornamelijk doen om hun identiteit te ontwikkelen. De scores tussen de groepen is significant verschillend en de functie verbetering is in de volgorde van de motieven belangrijker voor de extra-role groep. De VDS geeft aan dat personen die eigenaarschap opnemen zich meer gaan ontwikkelen, omdat deze personen andere vaardigheden gaan gebruiken en ontwikkelen, bijvoorbeeld om een groep te leiden.

Wanneer de groepen die eerder in-role gedrag vertonen bij jeugdbeweging en speelplein vergeleken worden, is er een significant verschil te merken bij de functie bescherming en sociaal. Personen die bij de jeugdbeweging zitten zijn sterker gemotiveerd door de functies bescherming en sociaal. Daarnaast vinden de vrijwilligers van het speelplein die eerder in-role gedrag vertonen de carrière functie belangrijker. Dezelfde analyse werd gemaakt voor de extra-role groepen waaruit blijkt dat de personen die eerder extra-role gedrag vertonen bij de jeugdbeweging hoger scoren op de gehele VFI en de functies begrip, bescherming en sociaal.

5.4 Methode

Het hanteren van een survey is niet zo gemakkelijk. Allereerst moet de vragenlijst goed opgesteld zijn. In deze masterproef wordt gebruik gemaakt van een reeds bestaande en reeds veelvuldig gebruikte en geteste vragenlijst, namelijk de VFI. Daarnaast moet er goed nagedacht worden over de antwoordmogelijkheden van de administratieve vragen. Elke persoon moet zich kunnen herkennen in een bepaalde categorie. Hierdoor is een categorie “andere” toegevoegd zodat een persoon zich niet verplicht in één van de antwoordmogelijkheden moet vinden.

Zoals reeds aangehaald is er een non respons bias aanwezig. Dit omdat de steekproef onvoldoende de populatie representeert. Er zijn onvoldoende responsen verzameld om dit te veralgemenen naar de gehele Chiro en speelplein populatie in Vlaanderen. Daarnaast is er mogelijks ook sprake van een respons bias waarbij de respondenten sociaal wenselijk antwoorden geven. Dit kan van toepassing zijn op de in-role en extra-role vragen.

Er werd gebruik gemaakt van parametrische en niet-parametrische testen in de analyses. Onder andere de Independent Sample T-test en de non-parametrische tegenhanger de Mann-Whitney U. Deze testen gebruiken elk andere gegevens voor het analyseren van de verschillen. De Independent Sample T-test gebruikt de gemiddelde scores, de Mann-Whitney U test maakt gebruik van rangordes (Tilburg University, 2019b). Voor elke functie werd steeds de gemiddelde score en de standaarddeviatie opgevraagd. Voor de niet normaal verdeelde variabelen is dit niet geheel correct, aangezien hier beter de mediaan gebruikt wordt. Toch werd gekozen om deze descriptieve variabele op te vragen zodat vergelijking mogelijk werd.

5.5 Aanbevelingen verder onderzoek

De studie van Cornelis et al. (2013) en deze masterproef rapporteerde beide begrip als belangrijkste motief binnen de jeugdbeweging. Er werden in beide onderzoeken enkele items uit de VFI verwijderd. Is het door het verwijderen van deze items dat deze resultaten er zijn gekomen of is begrip effectief het belangrijkste motief voor de jeugdbeweging? Voor speelpleinwerking kwam de functie waarde als belangrijkste motief naar voor. Deze resultaten liggen in de lijn met studies overheen de gehele bevolking. Verder onderzoek lijkt aanbevolen om na te gaan in welke mate het verwijderen van deze items een effect heeft en of andere resultaten worden gevonden indien deze items niet verwijderd waren. Daarnaast zou het interessant zijn indien er onderzocht wordt waarom de jeugdbeweging de functie waarde hoger rangschikt dan speelplein.

Daarnaast blijkt uit de studies in Vlaanderen die geen gebruik maken van de VFI, dat er andere motieven zoals sfeer ook belangrijk zijn voor de vrijwilligers binnen de jeugdbeweging of het speelplein. Deze component sfeer wordt niet bevraagd binnen de VFI. Een vragenlijst specifiek voor het jeugdwerk binnen Vlaanderen is wenselijk om de motieven van de vrijwilligers beter te kunnen bevragen en in kaart te brengen. In deze masterproef wordt de functie als minst belangrijke aangeduid. Door de VDS wordt aangegeven dat vrienden hebben die reeds in het speelplein actief zijn een motivator kan zijn. Van Moer (2009) geeft reeds een opdeling van het sociale motief in

“DNA 5”. Deze onderverdeling kan in een andere studie gebruikt worden om te onderzoeken of de sociale functie dan hoger scoort in het jeugdwerk in Vlaanderen.

Het combineren van de VFI items en de vragen rond in-role en extra-role gedrag zijn nog niet eerder in een onderzoek gebeurd. Het is wenselijk deze combinatie in een ruimer onderzoek te testen. Dit geldt ook voor de combinatie van de vergoeding die vrijwilligers krijgen en de VFI.

Hoofdstuk 6

Conclusie

De motieven van vrijwilligers in het jeugdwerk, specifiek binnen jeugdbeweging en speelplein zijn bevraagd aan de hand van de VFI. Het belangrijkste motief voor de gehele groep van respondenten is begrip, net zoals binnen de jeugdbeweging apart. Voor animatoren bij het speelplein is waarde het belangrijkste motief, hypothese drie wordt in deze groep bevestigd. Voor de gehele groep respondenten en leiders en leidster van de jeugdbeweging wordt deze verworpen aangezien begrip het belangrijkste motief is. Om vrijwilligers binnen deze organisaties te behouden moet voor deze vrijwilligers ingezet worden op de functie begrip en waarde.

De carrière functie is belangrijker voor deze groep respondenten dan de studies die de gehele bevolking omvatten, zoals beschreven in de literatuurstudie. Daarmee wordt hypothese twee ook bevestigd. Voor het speelplein is de functie carrière belangrijker dan voor jeugdbeweging, aangezien deze voor speelpleinwerking op plaats drie staat en voor de jeugdbeweging op plaats vier.

Er is een significant verschil gevonden in deze groep van respondenten tussen de geslachten voor vier van de zes VFI-functies, namelijk begrip, bescherming, verbetering en waarde. Hypothese één is bevestigd voor deze respondenten. De volgorde verschilt niet van elkaar, vrouwen scoren enkel significant hoger dan mannen op deze vier functies.

Een andere analyse toont aan dat hoe ouder de vrijwilliger is, hoe lager deze scoort op de functie bescherming. Er is verder geen verschil in de scores tussen de leeftijdsgroepen die tot de jeugd behoren. Daarnaast werden er significante verbanden gevonden tussen vergoeding en de functies bescherming, sociaal en carrière. Hoe hoger de vergoeding is die de vrijwilliger krijgt, hoe lager de score op de functies bescherming en sociaal en hoe hoger de score op de functie carrière.

De vrijwilligers die eerder extra-role gedrag vertonen scoren significant hoger op de totale VFI en op de functies begrip, bescherming, verbetering en waarde. Hypothese vier kan met andere woorden deels bevestigd worden voor vier van de zes functies. De personen die eerder in-role gedrag vertonen vinden de carrière functie belangrijker en zetten dit op een derde plaats, gevolgd door verbetering. Bij personen die eerder extra-role gedrag vertonen is deze volgorde van de functies omgekeerd.

De animatoren van het speelflein vertonen eenzelfde verschil in volgorde tussen de groepen. Significante verschillen zijn te vinden tussen de in-role en extra-role groep bij de functies bescherming en verbetering waarbij de extra-role groep hoger scoort. Bij de jeugdbeweging is er geen verschil in volgorde van de motieven tussen de in-role en extra-role groep. De significante verschillen zijn hier te vinden bij de functie begrip, bescherming, verbetering en waarde. De laatste analyses laten uitschijnen dat tussen de in-role groepen een significant verschil is gevonden tussen bescherming, sociale en carrière functie. Bij de eerste twee scoort de jeugdbeweging hoger, speelflein scoort op de carrière functie hoger. Drie significante verschillen zijn gevonden tussen de twee extra-role groepen. De jeugdbeweging scoort hoger op de functies begrip, bescherming en sociaal.

De hypothesen worden nogmaals weergegeven in Tabel 14 met het resultaat per hypothese en de eventuele verklaring van deze resultaten.

Tabel 14: Samenvatting hypothesen

Hypothese	Resultaat	Verklaring
1 Vrouwen scoren significant hoger op vier van de zes VFI-functies dan mannen. De carrière functie en de sociale functie zijn niet significant verschillend.	Bevestigd	-
2 De functie carrière van de VFI is belangrijker voor de vrijwilligers in het jeugdwerk ten opzichte van de studies die de gehele bevolking omvatten.	Bevestigd	De jongeren beseffen dat enkel een diploma in de huidige maatschappij onvoldoende is. In het jeugdwerk kunnen enkele competenties en vaardigheden verworven worden die nuttig zijn voor de toekomstige carrière.
3 De belangrijkste motivatie is waarde bij de vrijwilligers in het jeugdwerk	Verworpen voor de gehele groep aan respondenten en de jeugdbeweging Bevestigd voor het speelplein	Het verschil tussen de jeugdbeweging en het speelplein is onbekend en kan onderzocht worden in een volgend onderzoek.
4 Personen die extra-role gedrag vertonen, scoren hoger op alle VFI-items behalve op carrière.	Deels bevestigd voor vier van de zes functies	Jongeren die meer eigenaarschap opnemen bij de vereniging zijn meer intrinsieke gemotiveerd.

Verder onderzoek kan uitgevoerd worden naar ten eerste de reden waarom de motieven van jeugdbeweging en speelplein een andere volgorde hebben. Ten tweede is het wenselijk om onderzoek te voeren naar een gepaste VFI voor jongeren in het jeugdwerk, met eventueel extra functies zoals sfeer. Ten derde de combinatie testen van de VFI met de in-role en extra-role items.

Literatuurlijst

Voor het opstellen van deze literatuurlijst werd gebruik gemaakt van het programma Mendeley.

- Allison, L. D., Okun, M. A., & Dutridge, K. S. (2002). Assessing volunteer motives: a comparison of an open-ended probe and Likert rating scales. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 12(4), 243–255. Retrieved March 21, 2019, from <https://doi.org/10.1002/casp.677>
- Baert, S., & Detollenaere, J. (2017). Denk aan jezelf, engageer je als vrijwilliger. *CDR. Christen-Democratische Reflecties*, 5(3), 45–53. Retrieved April 4, 2019, from www.researchgate.net/publication/321936068
- Batson, D. C., Ahmad, N., & Tsang, J.-A. (2002). Four Motives for Community Involvement. *Journal of Social Issues*, 58(3), 429–445. Retrieved November 9, 2018, from pdfs.semanticscholar.org/9bed/199c63967ea8fbdc8c919f67e042ba6d1d8c.pdf
- Batterham, P. J. (2014). Recruitment of mental health survey participants using Internet advertising: content, characteristics and cost effectiveness. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 23(2), 184–191. Retrieved May 8, 2019, from <https://doi.org/10.1002/mpr.1421>
- Belgisch Staatsblad. (2005). *Wet betreffende de rechten van vrijwilligers*. België. Retrieved April 5, 2019, from www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2005070359&table_name=wet
- Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2009). Testing and Extending the Group Engagement Model: Linkages Between Social Identity, Procedural Justice, Economic Outcomes, and Extrarole Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 445–464. Retrieved April 11, 2019, from <https://doi.org/10.1037/a0013935>
- Bruyere, B., & Rappe, S. (2007). Identifying the motivations of environmental volunteers. *Journal of Environmental Planning and Management*, 50(4), 503–516. Retrieved May 1, 2019, from <https://doi.org/10.1080/09640560701402034>

- Burns, D. J., Reid, J., Toncar, M., Anderson, C., & Wells, C. (2008). The Effect of Gender on the Motivation of Members of Generation Y College S...: EBSCOhost. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 19(1), 99–118. Retrieved November 9, 2018, from https://doi.org/10.1300/J054v19n01_05
- Caldarella, P., Gomm, R. J., Shatzer, R. H., & Wall, D. G. (2010). School-based mentoring: A study of volunteer motivations and benefits. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 2(2), 199–216. Retrieved November 9, 2018, from files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1052013.pdf
- Chacón, F., Gutiérrez, G., Sauto, V., Vecina, M. L., & Pérez, A. (2017). Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*, 29(3), 306–316. Retrieved November 9, 2018, from <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.371>
- Chirojeugd Vlaanderen. (n.d.-a). *Cijfergegevens*. Retrieved April 9, 2019, from chiro.be/cijfergegevens
- Chirojeugd Vlaanderen. (n.d.-b). *Leeftijdsgroepen*. Retrieved April 20, 2019, from chiro.be/ik-wil-naar-de-chiro/alles-over-de-chiro/leeftijdsgroepen
- Chirojeugd Vlaanderen. (n.d.-c). *Leiding worden*. Retrieved April 20, 2019, from chiro.be/info-voor-leiding/leiding-geven/leiding-worden
- Cho, M., Bonn, M., & Han, S. (2018). Generation Z's Sustainable Volunteering: Motivations, Attitudes and Job Performance. *Sustainability*, 10(5), 1400. Retrieved November 9, 2018, from <https://doi.org/10.3390/su10051400>
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156–159. Retrieved November 9, 2018, from <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00037>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Associates, S. J., Stukas, A. A., ... Miene, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530. Retrieved November 9, 2018, from pdfs.semanticscholar.org/b46a/11a4464f77b64492e2c2b688d9ebcc3c5565.pdf

- Clary, E. G., Snyder, M., & Stukas, A. A. (1996). Volunteers' Motivations: Findings from a National Survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(4), 485–505. Retrieved November 9, 2018, from <https://doi.org/10.1177/0899764096254006>
- Cornelis, I., Van Hiel, A., & De Cremer, D. (2013). Volunteer work in youth organizations: predicting distinct aspects of volunteering behavior from self- and other-oriented motives. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(2), 456–466. Retrieved November 9, 2018, from biblio.ugent.be/publication/4414686
- Dávila, M. C., & Díaz-Morales, J. F. (2009). Age and motives for volunteering: Further evidence. *Europe's Journal of Psychology*, 5(2), 82–95. Retrieved March 22, 2019, from <https://doi.org/10.5964/ejop.v5i2.268>
- De Ambrassade. (2018a). *Jeugdwerk in cijfers*. Retrieved September 27, 2018, from ambrassade.be/nl/basiswerk-jeugdwerk/landschap/jeugdwerk-in-cijfers
- De Ambrassade. (2018b). *Jeugdwerklandschap*. Retrieved September 27, 2018, from ambrassade.be/nl/basiswerk-jeugdwerk/landschap/vlaams-jeugdwerklandschap
- De Pauw, P., Vermeersch, H., Coussée, F., Vettenburg, N., & Van Houtte, M. (2010). *Jeugdbewegingen in Vlaanderen: een onderzoek bij groepen, leiding en leden*. Retrieved March 21, 2019, from biblio.ugent.be/publication/1109923
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal Of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105–115. Retrieved April 11, 2019, from search.proquest.com/docview/614305873?accountid=11077
- Dumon, P. (2019, April 11). Speelpleinwerking vindt niet genoeg animatoren: 'Jongeren engageren zich nog maar voor kortere periodes.' *De Morgen*. Retrieved April 11, 2019, from beta.demorgen.be/nieuws/speelpleinwerking-vindt-niet-genoeg-animatoren-jongeren-engageren-zich-nog-maar-voor-kortere-periodes~be0adece/
- Dwyer, P. C., Bono, J. E., Snyder, M., Nov, O., & Berson, Y. (2013). Sources of Volunteer Motivation: Transformational Leadership and Personal Motives Influence Volunteer Outcomes. *Nonprofit Management and Leadership*, 24(2), 181–205. Retrieved April 9, 2019, from <https://doi.org/10.1002/nml.21084>

- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. Retrieved May 11, 2019, from <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fetzer Institute. (n.d.). *Volunteer Functions Inventory (VFI)*. Retrieved February 15, 2019, from backend.fetzer.org/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/HELPING_OTHERS.pdf
- Finkelstien, M. A. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences*, 46(5–6), 653–658. Retrieved April 11, 2019, from <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.01.010>
- Fletcher, T. D., & Major, D. A. (2004). Medical Students' Motivations to Volunteer: An Examination of the Nature of Gender Differences. *Sex Roles*, 51(1/2), 109–114. Retrieved March 22, 2019, from <https://doi.org/10.1023/B:SERS.0000032319.78926.54>
- Gage, R. L., & Thapa, B. (2012). Volunteer Motivations and Constraints Among College Students. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(3), 405–430. Retrieved November 9, 2018, from <https://doi.org/10.1177/0899764011406738>
- Hibberts, M., Johnson, R. B., & Hudson, K. (2012). Common survey sampling techniques. In *Handbook of Survey Methodology for the Social Sciences* (pp. 53–74). New York: Springer. Retrieved May 2, 2019, from <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3876-2>
- Ho, J. K. K. (2014). A Research Note on Facebook-based questionnaire survey for academic research in business studies. *European Academic Research*, 2(7), 9243–9257. Retrieved April 20, 2019, from www.euacademic.org
- Ho, Y. W., You, J., & Fung, H. H. (2012). The moderating role of age in the relationship between volunteering motives and well-being. *European Journal of Ageing*, 9(4), 319–327. Retrieved November 9, 2018, from <https://doi.org/10.1007/s10433-012-0245-5>

- Houle, B. J., Sagarin, B. J., & Kaplan, M. F. (2005). A Functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Preference? *Basic and Applied Social Psychology*, 27(4), 337–344. Retrieved November 9, 2018, from https://doi.org/10.1207/s15324834basp2704_6
- Hustinx, L., Handy, F., Cnaan, R. A., Brudney, J. L., Pessi, A. B., & Yamauchi, N. (2010). Social and cultural origins of motivations to volunteer a comparison of university students in six countries. *International Sociology*, 25(3), 349–382. Retrieved November 9, 2018, from biblio.ugent.be/publication/1114161
- Hustinx, L., Marée, M., De Keyser, L., Verhaeghe, L., & Xhaufleur, V. (2015). *Het vrijwilligerswerk in België: Kerncijfers*. Retrieved November 19, 2018, from biblio.ugent.be/publication/6964419/file/6964429
- Huyghebaert, P. (2017). *Hoe divers zijn de Vlaamse jeugdbewegingen?* Retrieved May 4, 2019, from www.vrt.be/vrtnws/nl/2017/10/18/hoe-divers-zijn-de-vlaamse-jeugdbewegingen/
- Inglis, S., & Cleave, S. (2006). A scale to assess board member motivations in nonprofit organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 17(1), 83–101. Retrieved November 9, 2018, from <https://doi.org/10.1002/nml.132>
- Jeugdonderzoeksplatform. (2013a). *Ben je lid van: een jeugdbeweging (scouts, chiro, KAJ, KSA, KLJ, JNM, ...)*. Retrieved September 28, 2018, from databank.jeugdonderzoeksplatform.be/vrije-tijd-en-verenigingsleven/ben-je-lid-van-een-jeugdbeweging-scouts-chiro-kaj-ksa-klj-jnm-/439
- Jeugdonderzoeksplatform. (2013b). *Ben je lid van: speelplein, grabbelpas, roefel,* Retrieved September 28, 2018, from databank.jeugdonderzoeksplatform.be/vrije-tijd-en-verenigingsleven/ben-je-lid-van-speelplein-grabbelpas-roefel/443
- Jones, L., Saksvig, B. I., Grieser, M., & Young, D. R. (2012). Recruiting adolescent girls into a follow-up study: benefits of using a social networking website. *Contemporary Clinical Trials*, 33(2), 268–272. Retrieved May 7, 2019, from <https://doi.org/10.1016/j.cct.2011.10.011>
- Kirshner, B. R., & O'donoghue, J. L. (2001). *Youth-Adult Research Collaborations: Bringing Youth Voice and Development to the Research Process*. Stanford. Retrieved March 27, 2019, from files.eric.ed.gov/fulltext/ED457181.pdf

- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 253–266. Retrieved April 11, 2019, from [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199605\)17:3<253::AID-JOB747>3.0.CO;2-Q](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199605)17:3<253::AID-JOB747>3.0.CO;2-Q)
- Konrath, S., Fuhrel-Forbis, A., Lou, A., & Brown, S. (2012). Motives for Volunteering Are Associated With Mortality Risk in Older Adults. *Health Psychology*, 31(1), 87–96. Retrieved March 22, 2019, from <https://doi.org/10.1037/a0025226>
- KSA Nationaal. (n.d.). *Historiek*. Retrieved April 9, 2019, from www.ksa.be/historiek
- Mattor, K., Betsill, M., Huayhuaca, C., Huber-Stearns, H., Jedd, T., Sternlieb, F., ... Cheng, A. S. (2014). Transdisciplinary research on environmental governance: A view from the inside. *Environmental Science & Policy*, 42, 90–100. Retrieved April 9, 2019, from <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2014.06.002>
- Meire, J., Berten, H., Van Breda, L., Dekeyser, P., Schaubroeck, K., & Piessens, A. (2015). *Speelpleinwerkingen in Vlaanderen en Brussel*. Retrieved March 21, 2019, from k-s.be/medialibrary/purl/nl/3240676/RapportSpeelpleinonderzoekDEF.pdf
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543–1567. Retrieved March 29, 2019, from <https://doi.org/10.2307/256798>
- Okun, M. A., Barr, A., & Herzog, A. R. (1998). Motivation to volunteer by older adults: A test of competing measurement models. *Psychology and Aging*, 13(4), 608–621. Retrieved November 9, 2018, from <https://doi.org/10.1037/0882-7974.13.4.608>
- Okun, M. A., & Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 18(2), 231–239. Retrieved November 9, 2018, from <https://doi.org/10.1037/0882-7974.18.2.231>

- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. Retrieved March 28, 2019, from [8isi.com/pdf/modiriat/Organizational citizenship behaviour. its construct clean up time.pdf](http://8isi.com/pdf/modiriat/Organizational%20citizenship%20behaviour.%20its%20construct%20clean%20up%20time.pdf)
- Papadakis, K. (2004). *Understanding Volunteers' Motivations. Recreation and Leisure Studies Master's Theses*. Retrieved November 30, 2018 from digitalcommons.brockport.edu/rcl_theses/1
- Principi, A., Chiatti, C., & Lamura, G. (2012). Motivations of older volunteers in three European countries. *International Journal of Manpower*, 33(6), 704–722. Retrieved November 9, 2018, from <https://doi.org/10.1108/01437721211261831>
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav*, 23(3), 257–266. Retrieved March 27, 2019, from <https://doi.org/10.1002/job.141>
- Schmidhuber, L., & Hilgers, D. (2019). From Fellowship to Stewardship? Explaining Extra-Role Behavior of Volunteer Firefighters. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30(1), 175–192. Retrieved March 30, 2019, from <https://doi.org/10.1007/s11266-018-0035-6>
- Sledz, P. (2019). *Wie zijn de gebruikers van Facebook, Instagram en Messenger in België?*. Retrieved April 20, 2019, from slimvanhetbegin.eu/facebook-instagram-en-messenger-gebruikers-belgie-jan-2019/
- Smith, K. A., Holmes, K., Haski-Leventhal, D., Cnaan, R. A., Handy, F., & Brudney, J. L. (2010). Motivations and Benefits of Student Volunteering: Comparing Regular, Occasional, and Non-Volunteers in Five Countries. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*, 1(1), 65–81. Retrieved November 9, 2018, from repository.upenn.edu/spp_papershttp://repository.upenn.edu/spp_papers/153
- Statbel. (2019). *ICT-gebruik in huishoudens*. Retrieved April 20, 2019, from statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/ict-gebruik-huishoudens#panel-15
- Stukas, A. A., Hoye, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2016). Motivations to Volunteer and Their Associations With Volunteers' Well-Being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1), 112–132. Retrieved November 9, 2018, from <https://doi.org/10.1177/0899764014561122>

- Temmerman, W., Beullens, M., Goddaert, S., & Vinck, A. (2017). *DNA no.9: Prettig gestuurd*. Retrieved April 11, 2019, from www.speelplein.net/ondersteuning/brochures
- Tilburg University. (2019a). *SPSS: Interne consistentie - Cronbach's alpha*. Retrieved March 23, 2019, from www.tilburguniversity.edu/nl/studenten/studie/colleges/spsshelpdesk/edesk/cronbach/
- Tilburg University. (2019b). *SPSS: De Mann-Whitney toets*. Retrieved May 12, 2019, from www.tilburguniversity.edu/nl/studenten/studie/colleges/spsshelpdesk/edesk/mannwhit
- TNS Opinion & Social. (2011). *Vrijwilligerswerk en Solidariteit tussen de generaties*. Brussel. Retrieved April 5, 2019, from europarl.europa.eu/at-your-service/files/beheard/eurobarometer/2011/2011-european-year-of-volunteering/aggregate-report/nl-aggregation-report-2011-european-year-of-volunteering-201110.pdf
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2001). Group Processes & Intergroup Relations Identity and cooperative behavior in groups. *Group Processes & Intergroup Relations*, 4(3), 207–226. Retrieved April 11, 2019, from <https://doi.org/10.1177/1368430201004003003>
- United Nations. (1985). *International Volunteer Day for Economic and Social Development*. Retrieved April 4, 2019, from www.un.org/documents/ga/res/40/a40r212.htm
- Van Dale. (n.d.-a). *Altruïsme*. Retrieved April 11, 2019, from vandale.ugent.be/
- Van Dale. (n.d.-b). *Geen resultaat voor “eigenaarschap.”* Retrieved March 27, 2019, from www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/eigenaarschap#.XJsqbJhKiM8
- van der Haak, P. (n.d.). *Eigenaarschap definitie: ontfermen en verantwoordelijkheid nemen*. Retrieved March 27, 2019, from www.talentontwikkeling.com/blog/eigenaarschap-definitie/
- Van Leeuwen, W. (2016). *Minimumleeftijd animatoren. 14 en 15-jarigen op het speelplein*. Retrieved April 20, 2019, from www.speelplein.net/ondersteuning/infofiche

- Van Moer, I. (2009). *DNA 5 Niet voor het geld, wel voor de leute. Animatoren op het speelplein*. Retrieved April 20, 2019, from www.speelplein.net/ondersteuning/brochures
- Vey, M. A., & Campbell, J. P. (2004). In-Role or Extra-Role Organizational Citizenship Behavior: Which Are We Measuring? *Human Performance*, 17(1), 119–135. Retrieved March 28, 2019, from https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1701_6
- Vlaamse Dienst Speelpleinwerk. (2015). *Visietekst “animatoren op het speelplein.”* Retrieved April 20, 2019, from www.speelplein.net/ondersteuning/infofiche
- Vlaamse Dienst Speelpleinwerk. (2017). *Speelpleinwerk onder de loep: onderzoeksrapport vijfjaarlijkse speelpleinenquête 2015*. Retrieved April 11, 2019, from <https://www.speelplein.net/ondersteuning/onderzoek>
- Vlaamse Dienst Speelpleinwerk. (2019a). *Mijn speelplein is een vzw*. Retrieved April 11, 2019, from www.speelplein.net/ondersteuning/particulierespeelpleinen/vzw
- Vlaamse Dienst Speelpleinwerk. (2019b). *Vergoedingen op het speelplein*. Retrieved May 11, 2019, from www.speelplein.net/beterspelen/organisatie/vergoedingen
- Vlaamse Overheid. (2012). *Decreet houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid*. Retrieved September 27, 2018, from www.sociaalcultureel.be/jeugd/regelgeving_VJKB/20180101bis_decreet-vernieuwdJKRB_gecoordineerd.pdf
- Vlaamse Regering. (2015). *Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de kadervormingstrajecten, vermeld in artikel 17/1 van het decreet van 20 januari 2012 houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid*. Retrieved May 2, 2019, from www.sociaalcultureel.be/jeugd/regelgeving_KV/2015_UB_kadervormingstrajecten-gecoordineerd.pdf
- Walton, M. A., Clerkin, R. M., Christensen, R. K., Paarlberg, L. E., Nesbit, R., & Tschirhart, M. (2017). Means, motive and opportunity: exploring board volunteering. *Personnel Review*, 46(1), 115–135. Retrieved November 9, 2018, from <https://doi.org/10.1108/PR-01-2015-0012>

- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors*. *Journal of Management* (Vol. 17). Retrieved April 8, 2019, from search.proquest.com/docview/215259771?pq-origsite=gscholar
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 215–240. Retrieved November 9, 2018, from <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>

Bijlage

Bijlage 1: methode literatuurstudie motieven van vrijwilligers	89
Bijlage 2: methode literatuurstudie in-role en extra-role gedrag	91
Bijlage 3: toestemmingsformulier ethisch comité	93
Bijlage 4: originele Engelstalige VFI-vragenlijst	95
Bijlage 5: pretesten	98
Pretest 1: man, 19 jaar, speelplein	98
Pretest 2: man, 21 jaar, speelplein	108
Pretest 3: vrouw, 24 jaar, Chiro	118
Bijlage 6: de vragenlijst	128
Bijlage 7: overige cijfergegevens van de respondenten	137

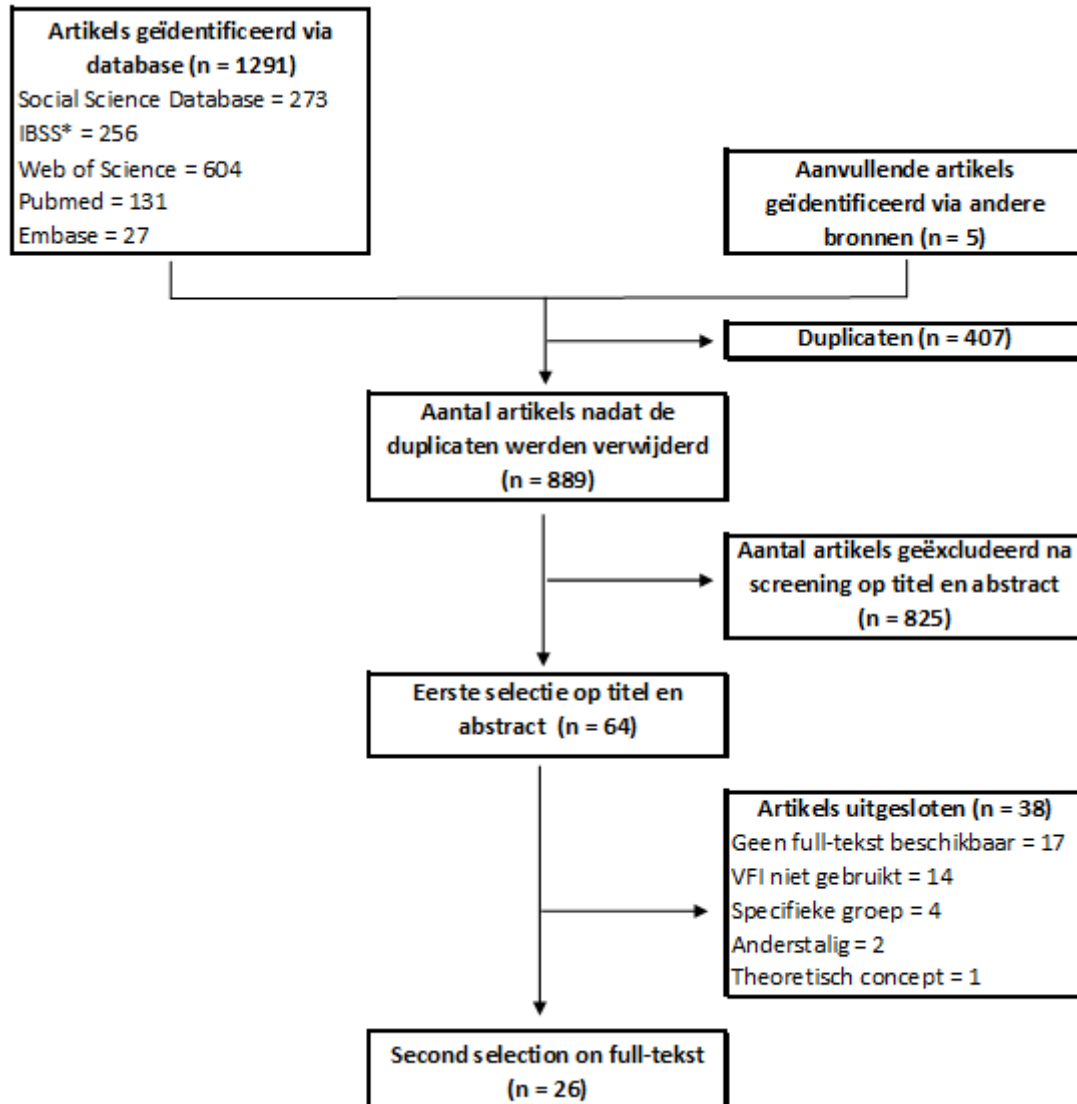
Bijlage 1: methode literatuurstudie motieven van vrijwilligers

De zoekstring van de literatuurstudie van motieven van vrijwilligers ging als volgt: “ti(motive OR motives OR motivation) AND (volunteer OR volunteers OR volunteerism OR voluteer work)”. De “ti” is de afkorting van titel en wordt gebruikt om aan te duiden dat één van de termen tussen de haakjes zeker in de titel moet voorkomen. Om de artikels te screenen werd een lijst opgesteld van inclusie- en exclusiecriteria die gehanteerd werden. Deze lijst is terug te vinden in Tabel 15.

Tabel 15: Inclusie- en exclusiecriteria motieven van vrijwilligers

Exclusiecriteria	Inclusiecriteria
Niet over vrijwilligerswerk	Vrijwilligerswerk
In buitenland vrijwilligerswerk doen	Motieven
Migranten	Alle leeftijden
Mensen zijn niet de primaire doelgroep: milieu vrijwilligers, brandweermannen, online vrijwilligers, politieke doeleinden...	Mensen die zich niet inzetten voor de primaire doelgroep, namelijk andere mensen (zoals ouderen en jongeren) zonder deviant gedrag.
Invloed van religie, leiders	
Historische artikels	
Financiering, donaties	
Bedrijfsvrijwilligheid	
Gezondheid gerelateerde onderwerpen zoals bloeddonoren, AIDS/HIV, roken, medicatie, zwangerschap...	
Werving en retentie	
Seksuele motivatie	
Fysische activiteiten, sport	
Een specifiek programma, activiteit (episodisch)	
Software	
Delinquenten, gevangenen, gemeenschapsdienst	
Review van een artikel	
De relatie met werkinspanningen	
Effectiviteit, tevredenheid, teaminclusie, frequentie	
Etniciteits- en gender verschil	

De selectieprocedure gebeurde in het programma Endnote. In Figuur 10 is de gehele selectieprocedure weergegeven.



Figuur 9: Selectieprocedure zoekstring motieven van vrijwilligers

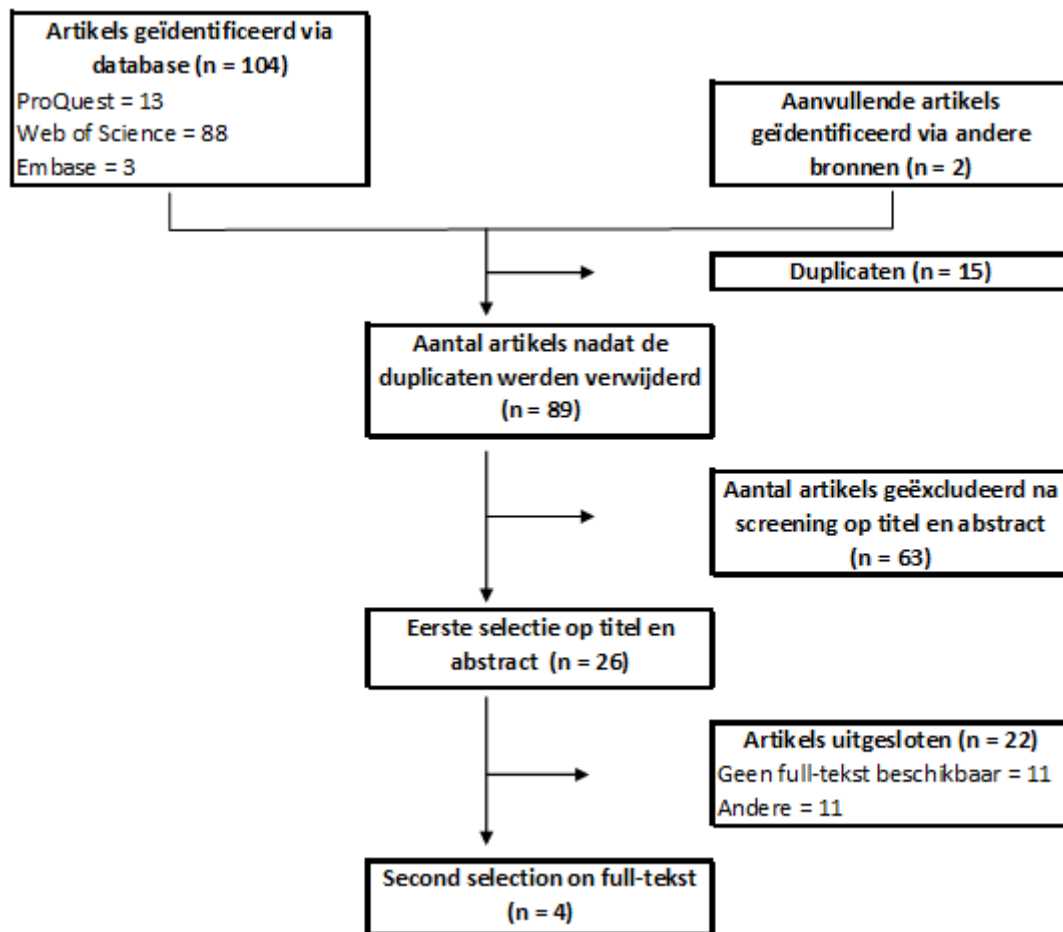
* International Bibliography of the Social Sciences

Bijlage 2: methode literatuurstudie in-role en extra-role gedrag

De tweede zoekstring, die opgesteld werd om in-role en extra-role gedrag te onderzoeken, werd ingegeven op drie databanken. Zoals reeds aangegeven werd de zoekstring bij elke databank aangepast aan de mogelijkheden. Steeds werd gebruik gemaakt van de booleaanse operator AND tussen de drie onderwerpen, namelijk “organizational citizenship behavior”, “in-role behavior” en “extra-role behavior”. Bij de databank Embase werden deze termen zoals hierboven ingegeven zonder verdere specificaties. Bij de databank Web of Science werd aangegeven dat deze termen steeds moeten voorkomen in het “topic”. De laatste bank, namelijk proQuest werd de optie “Anywhere except full tekst – NOFT” aangeduid bij de drie onderwerpen.

Inclusie- en exclusiecriteria werden opgesteld om de artikels te screenen. Tot de inclusiecriteria behoorden een goede uitleg van minstens “in-role behavior” of “extra-role behavior”, studies uitgevoerd in Europa, de Verenigde Staten of Canada. De exclusiecriteria bestonden uit onder andere geen uitleg over de termen “in-role behavior” of “extra-role behavior”, de studie was uitgevoerd buiten Europa, de Verenigde Staten of Canada en de studie werd uitgevoerd bij personen met een specifieke aandoening of in een specifieke situatie ander dan vrijwilligerswerk.

Tot slot wordt de selectieprocedure in Endnote voorgesteld aan de hand van onderstaande Figuur 11.



Figuur 10: Selectieprocedure zoekstring in-role en extra-role gedrag

Bijlage 3: toestemmingsformulier ethisch comité

Atz.: Commissie voor Medische Ethiek

Universiteit Gent
Faculty of Economics and Business Administration
Prof. dr. Joris VOETS
De pintelaan 185
9000 Gent

contact Ann Haenebalcke Commissie voor medische Ethiek	telefoon +32 (0)9 332 22 66	e-mail Ethisch.comite@uzgent.be ann.haenebalcke@uzgent.be
Ons kenmerk 2019/0480	Uw kenmerk	datum 6-mei-19
		pagina 1/2

Betreft:

Advies voor monocentrische studie met als titel:
De motieven van Vlaamse vrijwilligers die eigenaarschap opnemen in het jeugdwerk. - Scriptie:
Silke Vanderyse

Belgisch Registratienummer: B570201939846

- * Adviesaanvraagformulier dd. 14/03/2019, (Volledig ontvangen dd 25/03/2019)
- * Begeleidende brief dd. 18/03/2019
- * Rekeningsmateriaal dd. 18/03/2019
- * Vragenlijsten dd. 10/03/2019
- * Antwoord onderzoekers dd 24/04/2019 op opmerkingen EC dd 18/04/2019
- * (patiënten)- informatie en toestemmingsformulier dd. 20/04/2019, (Versie 2)

Advies werd gevraagd door:
Prof. dr. J. VOETS ; Hoofdonderzoeker

BOVENVERMELDE DOCUMENTEN WERDEN DOOR HET ETHISCH COMITÉ BEGOORDEELD.
ER WERD EEN POSITIEF ADVIES GEGEVEN OVER DIT PROTOCOL OP 24/04/2019. INDIEN
DE STUDIE NIET WORDT OPGESTART VOOR 23/04/2020, VERVALT HET ADVIES EN MOET
HET PROJECT TERUG INGEDIEND WORDEN.

Vooraleer het onderzoek te starten dient contact te worden genomen met Bimetra Clinica
(09/332.05.00).

THE ABOVE MENTIONED DOCUMENTS HAVE BEEN REVIEWED BY THE ETHICS
COMMITTEE. A POSITIVE ADVICE WAS GIVEN FOR THIS PROTOCOL ON 24/04/2019. IN
CASE THIS STUDY IS NOT STARTED BY 23/04/2020, THIS ADVICE
WILL BE NO LONGER VALID AND THE PROJECT MUST BE RESUBMITTED.
Before initiating the study, please contact Bimetra Clinica (09/332.05.00).

DIT ADVIES WORDT OPGENOMEN IN HET VERSLAG VAN DE VERGADERING VAN HET
ETHISCH COMITÉ VAN 21/05/2019
THIS ADVICE WILL APPEAR IN THE PROCEEDINGS OF THE MEETING OF THE ETHICS
COMMITTEE OF 21/05/2019

- * Het Ethisch Comité werkt volgens 'ICH Good Clinical Practice' - regels
- * Het Ethisch Comité bevestigd dat een gunstig advies niet betekent dat het Comité de
verantwoordelijkheid voor het onderzoek op zich neemt. Bovendien dient U er over te waken dat
Uw mening als betrokken onderzoeker wordt weergegeven in publicaties, rapporten voor de
overheid enz., die het resultaat zijn van dit onderzoek.
- * In het kader van 'Good Clinical Practice' moet de mogelijkheid bestaan dat het farmaceutisch
bedrijf en de autoriteiten inzage krijgen van de originele data. In dit verband dienen de
onderzoekers erover te waken dat dit gebeurt zonder schending van de privacy van de
proefpersonen.
- * Het Ethisch Comité benadrukt dat het de promotor is die garant dient te staan voor de
conformiteit van de anderstalige informatie- en toestemmingsformulieren met de Nederlandstalige
documenten.

ALGEMENE DIRECTIE
Commissie voor Medische Ethiek

VOORZITTER
Prof. dr. D. Mathys

SECRETARIS
Prof. dr. J. Dierckx

STAFMEDIEVERKER
Muriel Fouquet
T +32(0)9 332 33 36
Sara De Smet
T +32(0)9 332 66 55
Sabine Van de Moortele
T +32(0)9 332 66 54

SECRETARIAAT
Wendy Van de Velde
T +32(0)9 332 66 13
Sandra De Peape
T +32(0)9 332 26 89
Ann Haenebalcke
T +32(0)9 332 22 66

INGANG 75
ROUTE 7522



Universitair Ziekenhuis Gent
C. Heymanslaan 10 | B 9000 Gent
www.uzgent.be

- * Geen enkele onderzoeker betrokken bij deze studie is lid van het Ethisch Comité.
- * Alle leden van het Ethisch Comité hebben dit project beoordeeld. (De ledenlijst is bijgevoegd).
- * The Ethics Committee is organized and operates according to the 'ICH Good Clinical Practice' rules.
- * The Ethics Committee stresses that approval of a study does not mean that the Committee accepts responsibility for it. Moreover, please keep in mind that your opinion as investigator is presented in the publications, reports to the government, etc., that are a result of this research.
- * In the framework of 'Good Clinical Practice', the pharmaceutical company and the authorities have the right to inspect the original data. The investigators have to assure that the privacy of the subjects is respected.
- * The Ethics Committee stresses that it is the responsibility of the promotor to guarantee the conformity of the non-dutch informed consent forms with the dutch documents.
- * None of the investigators involved in this study is a member of the Ethics Committee.
- * All members of the Ethics Committee have reviewed this project. (The list of the members is enclosed)

Namens het Ethisch Comité / On behalf of the Ethics Committee



Prof. dr. D. MATTHYS
Voorzitter / Chairman

CC: De heer T. VERSCHOORE - UZ Gent - Bimetre Clinics
FAGG - Research & Development; Victor Hortaplein 40, postbus 40 1060 Brussel
Universiteit Gent - Faculty of Economics and Business Administration; De pintolaan 185 9000 Gent

Bijlage 4: originele Engelstalige VFI-vragenlijst

VOLUNTEER FUNCTIONS INVENTORY (VFI)

Reference:

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Meine, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530.

Description of Measure:

A 30-item measure of motivations to volunteer. The authors use a functionalist approach to volunteering, examining the functional motives individuals have for choosing to volunteer. The scale is divided into 6 separate functional motives (i.e., factors):

- 1.) Protective Motives – a way of protecting the ego from the difficulties of life.
- 2.) Values – a way to express one's altruistic and humanitarian values.
- 3.) Career – a way to improve career prospects.
- 4.) Social – a way to develop and strengthen social ties.
- 5.) Understanding – a way to gain knowledge, skills, and abilities.
- 6.) Enhancement – a way to help the ego grow and develop.

For each item, respondents are to indicate "How important or accurate each of the 30 possible reasons for volunteering were for you in doing volunteer work."

Respondents answer each item on a 7-point scale ranging from 1 (not at all important/accurate) to 7 (extremely important/accurate).

Abstracts of Selected Related Articles:

Clary, E. G. & Snyder, M. (2002). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 156-159.

Why do significant numbers of people engage in the unpaid helping activities known as volunteerism? Drawing on functional theorizing about the reasons, purposes, and motivations underlying human behavior, we have identified six personal and social functions potentially served by volunteering. In addition to developing an inventory to assess these motivational functions, our program of research has explored the role of motivation in the processes of volunteerism, especially decisions about becoming a volunteer in the first place and decisions about continuing to volunteer.

Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58, 447-467.

Community service often involves sustained prosocial actions by individuals. This article focuses on one kind of such actions, volunteerism. Volunteerism involves long-term, planned, prosocial behaviors that benefit strangers, and usually occur in an organizational

setting. A selective review of the literature on the correlates of volunteerism is presented. One part of the review concerns the relationship between dispositional variables and volunteerism; it includes new data from an on-line survey that show significant relationships among personality traits, religiosity, and volunteer activities. The other part concerns how organizational variables, alone and in combination with dispositional variables, are related to volunteerism. A theoretical model of the causes of sustained volunteerism is presented and the practical implications of this model are discussed.

Stukas, A. A., Snyder, M., & Clary, E. G. (2002). The effects of "Mandatory Volunteerism" on intentions to volunteer. *Psychological Science*, 10, 59-64.

Abstract—With the widespread emergence of required community-service programs comes a new opportunity to examine the effects of requirements on future behavioral intentions. To investigate the consequences of such "mandatory volunteerism" programs, we followed students who were required to volunteer in order to graduate from college. Results demonstrated that stronger perceptions of external control eliminated an otherwise positive relation between prior volunteer experience and future intentions to volunteer. A second study experimentally compared mandates and choices to serve and included a premeasured assessment of whether students felt external control was necessary to get them to volunteer. After being required or choosing to serve, students reported their future intentions. Students who initially felt it unlikely that they would freely volunteer had significantly lower intentions after being required to serve than after being given a choice. Those who initially felt more likely to freely volunteer were relatively unaffected by a mandate to serve as compared with a choice. Theoretical and practical implications for understanding the effects of requirements and constraints on intentions and behavior are discussed.

Scale

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

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

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

Scoring:

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

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

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

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

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

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

Scoring is kept at the factor level and kept continuous.

Bijlage 5: pretesten

In totaal werden drie pretesten uitgevoerd. Twee bij animatoren van een speelplein en één bij een leidster van Chiro. De legende die bij deze vragenlijst hoort is als volgt. Indien een item doorstreept is, wil dit zeggen dat deze persoon het als niet relevant aangeeft. Schuine items zijn onduidelijk voor de persoon.

Pretest 1: man, 19 jaar, speelplein

Beste deelnemer

Ik ben Silke Vanderyse, student Management en Beleid van de Gezondheidszorg. Voor mijn masterproef doe ik onderzoek naar motieven van eigenaarschap bij jongeren die vrijwilliger zijn binnen een jeugdbeweging of speelpleinwerking. Hiervoor heb ik een vragenlijst opgesteld die slechts 10 minuten van uw tijd vereist. Indien u lid bent van beide organisaties, vul deze vragenlijst dan in voor de organisatie waar u het meeste tijd aan besteed.

Indien u verder gaat met deze vragenlijst gaat u akkoord dat uw gegevens anoniem verwerkt worden binnen het kader van deze masterproef en gedurende 20 jaar worden bijgehouden. U mag elk moment uw deelname en het invullen van de vragenlijst stopzetten, zonder opgave van reden.

Indien u nog vragen heeft omtrent deze masterproef of vragenlijst, kan u mij steeds bereiken op silke.vanderyse@ugent.be.

Voordat u start aan de vragenlijst, vraag ik u om te bevestigen dat u deze informatie heeft ontvangen en akkoord gaat met de deelname.

Alvast bedankt voor uw medewerking!

Met vriendelijke groeten

Silke Vanderyse

Vragen aangeduid met een asterisk (*) zijn verplicht in te vullen.

Toestemming geven*

Ik ga akkoord

Ik stem ermee in om deel te nemen aan deze studie.



Ik begrijp dat deelname aan de studie vrijwillig is en dat ik mij op elk ogenblik uit de studie mag terugtrekken zonder een reden voor deze beslissing op te geven.



Ik ben me ervan bewust dat deze studie werd goedgekeurd door een onafhankelijke Commissie voor Medische Ethiek verbonden aan het UZ Gent en de Universiteit Gent en dat deze studie zal uitgevoerd worden volgens de richtlijnen voor de goede klinische praktijk (ICH/GCP) en de verklaring van Helsinki, opgesteld ter bescherming van mensen deelnemend aan experimenten. Deze goedkeuring was in geen geval de aanzet om te beslissen om deel te nemen aan deze studie.



Men heeft mij ingelicht dat persoonlijke gegevens worden verwerkt en bewaard gedurende minstens 20 jaar. Ik stem hiermee in en ben op de hoogte dat ik recht heb op toegang en op verbetering van deze gegevens. Aangezien deze gegevens verwerkt worden in het kader van wetenschappelijke doeleinden, begrijp ik dat de toegang tot mijn gegevens kan uitgesteld worden tot na beëindiging van het onderzoek. Indien ik toegang wil tot mijn gegevens, zal ik mij richten tot de onderzoeker die verantwoordelijk is voor de verwerking ervan.



Motieven voor vrijwilligerswerk

Bij welke organisatie bent u actief? Indien u in beide organisaties actief bent, duid dan diegene aan waar u het meeste tijd aan besteedt. *

☐ Chiro

☒ Speelplein

☐ Anders:

Geef aan hoe belangrijk onderstaande stellingen zijn in jouw beslissing om vrijwilligerswerk te doen. Helemaal niet belangrijk (1) – neutraal (4) – zeer belangrijk (7) *

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Vrijwilligerswerk kan me helpen een voet tussen de deur te krijgen op een plaats waar ik graag zou werken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn vrienden doen aan vrijwilligerswerk	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
Ik ben betrokken bij mensen die het minder goed hebben dan ik	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mensen uit mijn directe omgeving vinden het wenselijk dat ik vrijwilligerswerk doe	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Vrijwilligerswerk zorgt ervoor dat ik me belangrijk voel	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Mensen uit mijn omgeving zijn geïnteresseerd in iets doen voor de samenleving	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Hoe slecht ik me ook voel, vrijwilligerswerk helpt me dit te vergeten	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben oprecht bezorgd over de doelgroep waarvoor ik werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Door vrijwilligerswerk voel ik me minder eenzaam	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
Ik kan nieuwe contacten maken die me wellicht kunnen helpen in mijn toekomstige carrière	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk helpt mij van het schuldgevoel af, dat ik beter bedeed ben dan anderen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan meer leren over het doel waarvoor ik werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Vrijwilligerswerk draagt bij tot mijn gevoel van eigenwaarde	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Vrijwilligerswerk geeft mij een andere kijk op het leven	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
Vrijwilligerswerk geeft mij de kans om nieuwe toekomst en/of carrièremogelijkheden te ontdekken	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
Ik trek mij het lot van anderen aan	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
<i>Anderen in mijn persoonlijke vriendenkring geven hoog op over vrijwillige maatschappelijke dienstverlening</i>	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐
Door vrijwilligerswerk doe ik praktijkervaring op	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
Ik vind het belangrijk om anderen te helpen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Vrijwilligerswerk helpt me mijn persoonlijke problemen op te lossen	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Vrijwilligerswerk helpt mij te slagen in mijn beroep	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan iets doen voor 'de goede zaak'	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Vrijwilligerswerk is een belangrijke activiteit voor mensen in mijn vriendenkring	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Vrijwilligerswerk is een goede uitweg voor mijn eigen dagelijkse zorgen	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐
Door vrijwilligerswerk kan ik leren omgaan met verscheidene mensen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Vrijwilligerswerk geeft mij een gevoel 'nodig te zijn'	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
Vrijwilligerswerk geeft mij een beter gevoel over mezelf	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Ervaring met vrijwilligerswerk staat goed op mijn c.v.	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Vrijwilligerswerk is een manier om nieuwe vrienden te maken	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Door het uitvoeren van vrijwilligerswerk, kan ik mijn sterke en zwakke punten ontdekken	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐

Mijn taken binnen de vereniging

Duid aan in hoeverre deze stellingen voor jou kloppen. Helemaal niet van toepassing (1) - neutraal (4) – helemaal van toepassing (7) *

	1 (Helemaal niet van toepassing)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Helemaal van toepassing)
Ik vervul de verantwoordelijkheden die mijn functie(s) binnen de vereniging met zich meebrengt/meebrengen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Ik doe vrijwillig dingen die niet per se noodzakelijk zijn met als doel de vereniging te helpen	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐

	1 (Helemaal niet van toepassing)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Helemaal van toepassing)
Ik geef mezelf op om de nieuwe leiding te helpen hun weg te vinden binnen de vereniging	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
Ik voer de taken uit die van me verwacht worden vanuit mijn functie(s) binnen de vereniging	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
Ik spring vrijwillig anderen bij die met werk overladen zijn	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
Ik steek soms nog een tandje bij om mijn werk binnen de organisatie goed te doen, bovenop datgene wat van me wordt verwacht	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
Ik zet me volledig in om mijn werk binnen de vereniging af te krijgen	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐

Nog enkele vragen

Wat is uw geslacht? *

- ☒ Man
- ☐ Vrouw
- ☐ Zeg ik liever niet

In welke provincie bevindt uw vereniging zich? *

- | | |
|---|--|
| ☐ Antwerpen | ☐ Vlaams-Brabant |
| ☐ Limburg | ☐ West-Vlaanderen |
| ☒ Oost-Vlaanderen | ☐ Andere: ... |

In welk jaar bent u geboren? *

(In dit veld mogen alleen cijfers ingevoerd worden)

2000

Ontvangt u een vergoeding? Let op: terugbetaling van allerhande onkosten door de vereniging zoals brandstof van auto, is hier niet van toepassing. *

- ☐ Neen, ik doe dit gratis
- ☐ Ja, vrijwilligersvergoeding tot €10 per dag
- ☒ Ja, vrijwilligersvergoeding tot €20 per dag
- ☐ Ja, vrijwilligersvergoeding tot €34,71 per dag
- ☐ Ja, vrijwilligersvergoeding van meer dan €34,71 per dag
- ☐ Ja, ik werk als jobstudent
- ☐ Anders: ...

Op welke leeftijd bent u gestart binnen de organisatie als vrijwilliger? Duid aan hoe oud je was tijdens je eerste jaar als vrijwilliger. *

- | | |
|---|--|
| ☐ Jonger dan 15 jaar | ☐ 18 jaar |
| ☐ 15 jaar | ☐ 19 jaar of ouder |
| ☒ 16 jaar | ☐ Ik weet het niet meer |
| ☐ 17 jaar | |

Hoeveel jaar bent u actief als vrijwilliger binnen je organisatie? *

- | | |
|--|--|
| ☐ Minder dan 1 jaar | ☐ 6 jaar |
| ☐ 1 jaar | ☐ 7 jaar |
| ☐ 2 jaar | ☐ 8 jaar |
| ☐ 3 jaar | ☐ 9 jaar |
| ☒ 4 jaar | ☐ 10 jaar |
| ☐ 5 jaar | ☐ 11 jaar of langer |

Ik ben ... *

- | | |
|--|---|
| ☒ Voltijds student | ☐ Deeltijds aan het werk (bijvoorbeeld: 4/5 ^e of halftijds) |
| ☐ Werkstudent | ☐ Werkzoekende |
| ☐ Voltijds aan het werk | ☐ Anders: ... |

Dank u wel voor uw medewerking!

Indien u nog vragen hebt, aarzel niet om mij te contacteren op onderstaand e-mailadres.

Silke Vanderyse - silke.vanderyse@ugent.be

Pretest 2: man, 21 jaar, speelplein

Beste deelnemer

Ik ben Silke Vanderyse, student Management en Beleid van de Gezondheidszorg. Voor mijn masterproef doe ik onderzoek naar motieven van eigenaarschap bij jongeren die vrijwilliger zijn binnen een jeugdbeweging of speelpleinwerking. Hiervoor heb ik een vragenlijst opgesteld die slechts 10 minuten van uw tijd vereist. Indien u lid bent van beide organisaties, vul deze vragenlijst dan in voor de organisatie waar u het meeste tijd aan besteed.

Indien u verder gaat met deze vragenlijst gaat u akkoord dat uw gegevens anoniem verwerkt worden binnen het kader van deze masterproef en gedurende 20 jaar worden bijgehouden. U mag elk moment uw deelname en het invullen van de vragenlijst stopzetten, zonder opgave van reden.

Indien u nog vragen heeft omtrent deze masterproef of vragenlijst, kan u mij steeds bereiken op silke.vanderyse@ugent.be.

Voordat u start aan de vragenlijst, vraag ik u om te bevestigen dat u deze informatie heeft ontvangen en akkoord gaat met de deelname.

Alvast bedankt voor uw medewerking!

Met vriendelijke groeten

Silke Vanderyse

Vragen aangeduid met een asterisk (*) zijn verplicht in te vullen.

Toestemming geven*

Ik ga akkoord

Ik stem ermee in om deel te nemen aan deze studie.



Ik begrijp dat deelname aan de studie vrijwillig is en dat ik mij op elk ogenblik uit de studie mag terugtrekken zonder een reden voor deze beslissing op te geven.



Ik ben me ervan bewust dat deze studie werd goedgekeurd door een onafhankelijke Commissie voor Medische Ethiek verbonden aan het UZ Gent en de Universiteit Gent en dat deze studie zal uitgevoerd worden volgens de richtlijnen voor de goede klinische praktijk (ICH/GCP) en de verklaring van Helsinki, opgesteld ter bescherming van mensen deelnemend aan experimenten. Deze goedkeuring was in geen geval de aanzet om te beslissen om deel te nemen aan deze studie.



Men heeft mij ingelicht dat persoonlijke gegevens worden verwerkt en bewaard gedurende minstens 20 jaar. Ik stem hiermee in en ben op de hoogte dat ik recht heb op toegang en op verbetering van deze gegevens. Aangezien deze gegevens verwerkt worden in het kader van wetenschappelijke doeleinden, begrijp ik dat de toegang tot mijn gegevens kan uitgesteld worden tot na beëindiging van het onderzoek. Indien ik toegang wil tot mijn gegevens, zal ik mij richten tot de onderzoeker die verantwoordelijk is voor de verwerking ervan.



Motieven voor vrijwilligerswerk

Bij welke organisatie bent u actief? Indien u in beide organisaties actief bent, duid dan diegene aan waar u het meeste tijd aan besteedt. *

☐ Chiro

☒ Speelplein

☐ Anders:

Geef aan hoe belangrijk onderstaande stellingen zijn in jouw beslissing om vrijwilligerswerk te doen. Helemaal niet belangrijk (1) – neutraal (4) – zeer belangrijk (7) *

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Vrijwilligerswerk kan me helpen een voet tussen de deur te krijgen op een plaats waar ik graag zou werken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn vrienden doen aan vrijwilligerswerk	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Ik ben betrokken bij mensen die het minder goed hebben dan ik	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mensen uit mijn directe omgeving vinden het wenselijk dat ik vrijwilligerswerk doe	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Vrijwilligerswerk zorgt ervoor dat ik me belangrijk voel	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
Mensen uit mijn omgeving zijn geïnteresseerd in iets doen voor de samenleving	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe slecht ik me ook voel, vrijwilligerswerk helpt me dit te vergeten	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben oprecht bezorgd over de doelgroep waarvoor ik werk	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
Door vrijwilligerswerk voel ik me minder eenzaam	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐
Ik kan nieuwe contacten maken die me wellicht kunnen helpen in mijn toekomstige carrière	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Vrijwilligerswerk helpt mij van het schuldgevoel af, dat ik beter bedeed ben dan anderen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan meer leren over het doel waarvoor ik werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Vrijwilligerswerk draagt bij tot mijn gevoel van eigenwaarde	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk geeft mij een andere kijk op het leven	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Vrijwilligerswerk geeft mij de kans om nieuwe toekomst en/of carrièremogelijkheden te ontdekken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik trek mij het lot van anderen aan	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Anderen in mijn persoonlijke vriendenkring geven hoog op over vrijwillige maatschappelijke dienstverlening	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐
Door vrijwilligerswerk doe ik praktijkervaring op	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Ik vind het belangrijk om anderen te helpen	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
Vrijwilligerswerk helpt me mijn persoonlijke problemen op te lossen	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Vrijwilligerswerk helpt mij te slagen in mijn beroep	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan iets doen voor 'de goede zaak'	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk is een belangrijke activiteit voor mensen in mijn vriendenkring	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk is een goede uitweg voor mijn eigen dagelijkse zorgen	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐
Door vrijwilligerswerk kan ik leren omgaan met verscheidene mensen	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Vrijwilligerswerk geeft mij een gevoel 'nodig te zijn'	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk geeft mij een beter gevoel over mezelf	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐
Ervaring met vrijwilligerswerk staat goed op mijn c.v.	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Vrijwilligerswerk is een manier om nieuwe vrienden te maken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Door het uitvoeren van vrijwilligerswerk, kan ik mijn sterke en zwakke punten ontdekken	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐

Mijn taken binnen de vereniging

Duid aan in hoeverre deze stellingen voor jou kloppen. Helemaal niet van toepassing (1) - neutraal (4) – helemaal van toepassing (7) *

	1 (Helemaal niet van toepassing)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Helemaal van toepassing)
Ik vervul de verantwoordelijkheden die mijn functie(s) binnen de vereniging met zich meebrengt/meebrengen	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
Ik doe vrijwillig dingen die niet per se noodzakelijk zijn met als doel de vereniging te helpen	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐

	1 (Helemaal niet van toepassing)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Helemaal van toepassing)
Ik geef mezelf op om de nieuwe leiding te helpen hun weg te vinden binnen de vereniging	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Ik voer de taken uit die van me verwacht worden vanuit mijn functie(s) binnen de vereniging	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
Ik spring vrijwillig anderen bij die met werk overladen zijn	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
Ik steek soms nog een tandje bij om mijn werk binnen de organisatie goed te doen, bovenop datgene wat van me wordt verwacht	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Ik zet me volledig in om mijn werk binnen de vereniging af te krijgen	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐

Nog enkele vragen

Wat is uw geslacht? *

- ☒ Man
- ☐ Vrouw
- ☐ Zeg ik liever niet

In welke provincie bevindt uw vereniging zich? *

- ☐ Antwerpen
- ☐ Vlaams-Brabant
- ☐ Limburg
- ☐ West-Vlaanderen
- ☒ Oost-Vlaanderen
- ☐ Andere: ...

In welk jaar bent u geboren? *

(In dit veld mogen alleen cijfers ingevoerd worden)

1998

Ontvangt u een vergoeding? Let op: terugbetaling van allerhande onkosten door de vereniging zoals brandstof van auto, is hier niet van toepassing. *

- ☐ Neen, ik doe dit gratis
- ☐ Ja, vrijwilligersvergoeding tot €10 per dag
- ☒ Ja, vrijwilligersvergoeding tot €20 per dag
- ☐ Ja, vrijwilligersvergoeding tot €34,71 per dag
- ☐ Ja, vrijwilligersvergoeding van meer dan €34,71 per dag
- ☐ Ja, ik werk als jobstudent
- ☐ Anders: ...

Op welke leeftijd bent u gestart binnen de organisatie als vrijwilliger? Duid aan hoe oud je was tijdens je eerste jaar als vrijwilliger. *

- | | |
|---|--|
| ☐ Jonger dan 15 jaar | ☐ 18 jaar |
| ☐ 15 jaar | ☐ 19 jaar of ouder |
| ☒ 16 jaar | ☐ Ik weet het niet meer |
| ☐ 17 jaar | |

Hoeveel jaar bent u actief als vrijwilliger binnen je organisatie? *

- | | |
|--|--|
| ☐ Minder dan 1 jaar | ☐ 6 jaar |
| ☐ 1 jaar | ☐ 7 jaar |
| ☐ 2 jaar | ☐ 8 jaar |
| ☐ 3 jaar | ☐ 9 jaar |
| ☐ 4 jaar | ☐ 10 jaar |
| ☒ 5 jaar | ☐ 11 jaar of langer |

Ik ben ... *

- | | |
|--|---|
| ☒ Voltijds student | ☐ Deeltijds aan het werk (bijvoorbeeld: 4/5 ^e of halftijds) |
| ☐ Werkstudent | ☐ Werkzoekende |
| ☐ Voltijds aan het werk | ☐ Anders: ... |

Dank u wel voor uw medewerking!

Indien u nog vragen hebt, aarzel niet om mij te contacteren op onderstaand e-mailadres.

Silke Vanderyse - silke.vanderyse@ugent.be

Pretest 3: vrouw, 24 jaar, Chiro

Beste deelnemer

Ik ben Silke Vanderyse, student Management en Beleid van de Gezondheidszorg. Voor mijn masterproef doe ik onderzoek naar motieven van eigenaarschap bij jongeren die vrijwilliger zijn binnen een jeugdbeweging of speelpleinwerking. Hiervoor heb ik een vragenlijst opgesteld die slechts 10 minuten van uw tijd vereist. Indien u lid bent van beide organisaties, vul deze vragenlijst dan in voor de organisatie waar u het meeste tijd aan besteed.

Indien u verder gaat met deze vragenlijst gaat u akkoord dat uw gegevens anoniem verwerkt worden binnen het kader van deze masterproef en gedurende 20 jaar worden bijgehouden. U mag elk moment uw deelname en het invullen van de vragenlijst stopzetten, zonder opgave van reden.

Indien u nog vragen heeft omtrent deze masterproef of vragenlijst, kan u mij steeds bereiken op silke.vanderyse@ugent.be.

Voordat u start aan de vragenlijst, vraag ik u om te bevestigen dat u deze informatie heeft ontvangen en akkoord gaat met de deelname.

Alvast bedankt voor uw medewerking!

Met vriendelijke groeten

Silke Vanderyse

Vragen aangeduid met een asterisk (*) zijn verplicht in te vullen.

Toestemming geven*

Ik ga akkoord

Ik stem ermee in om deel te nemen aan deze studie.



Ik begrijp dat deelname aan de studie vrijwillig is en dat ik mij op elk ogenblik uit de studie mag terugtrekken zonder een reden voor deze beslissing op te geven.



Ik ben me ervan bewust dat deze studie werd goedgekeurd door een onafhankelijke Commissie voor Medische Ethiek verbonden aan het UZ Gent en de Universiteit Gent en dat deze studie zal uitgevoerd worden volgens de richtlijnen voor de goede klinische praktijk (ICH/GCP) en de verklaring van Helsinki, opgesteld ter bescherming van mensen deelnemend aan experimenten. Deze goedkeuring was in geen geval de aanzet om te beslissen om deel te nemen aan deze studie.



Men heeft mij ingelicht dat persoonlijke gegevens worden verwerkt en bewaard gedurende minstens 20 jaar. Ik stem hiermee in en ben op de hoogte dat ik recht heb op toegang en op verbetering van deze gegevens. Aangezien deze gegevens verwerkt worden in het kader van wetenschappelijke doeleinden, begrijp ik dat de toegang tot mijn gegevens kan uitgesteld worden tot na beëindiging van het onderzoek. Indien ik toegang wil tot mijn gegevens, zal ik mij richten tot de onderzoeker die verantwoordelijk is voor de verwerking ervan.



Motieven voor vrijwilligerswerk

Bij welke organisatie bent u actief? Indien u in beide organisaties actief bent, duid dan diegene aan waar u het meeste tijd aan besteedt. *

- ☒ Chiro
- ☐ Speelplein
- ☐ Anders:

Geef aan hoe belangrijk onderstaande stellingen zijn in jouw beslissing om vrijwilligerswerk te doen. Helemaal niet belangrijk (1) – neutraal (4) – zeer belangrijk (7) *

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Vrijwilligerswerk kan me helpen een voet tussen de deur te krijgen op een plaats waar ik graag zou werken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn vrienden doen aan vrijwilligerswerk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Ik ben betrokken bij mensen die het minder goed hebben dan ik	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Mensen uit mijn directe omgeving vinden het wenselijk dat ik vrijwilligerswerk doe	☒	☐	☐	☐	☒	☐	☐

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Vrijwilligerswerk zorgt ervoor dat ik me belangrijk voel	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Mensen uit mijn omgeving zijn geïnteresseerd in iets doen voor de samenleving	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Hoe slecht ik me ook voel, vrijwilligerswerk helpt me dit te vergeten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Ik ben oprecht bezorgd over de doelgroep waarvoor ik werk.	☐	☒	☒	☐	☐	☐	☐
Door vrijwilligerswerk voel ik me minder eenzaam	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Ik kan nieuwe contacten maken die me wellicht kunnen helpen in mijn toekomstige carrière	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Vrijwilligerswerk helpt mij van het schuldgevoel af, dat ik beter bedeed ben dan anderen	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐
Ik kan meer leren over het doel waarvoor ik werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Vrijwilligerswerk draagt bij tot mijn gevoel van eigenwaarde	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Vrijwilligerswerk geeft mij een andere kijk op het leven	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Vrijwilligerswerk geeft mij de kans om nieuwe toekomst en/of carrièremogelijkheden te ontdekken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik trek mij het lot van anderen aan	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
<i>Anderen in mijn persoonlijke vriendenkring geven hoog op over vrijwillige maatschappelijke dienstverlening</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Door vrijwilligerswerk doe ik praktijkervaring op	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Ik vind het belangrijk om anderen te helpen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Vrijwilligerswerk helpt me mijn persoonlijke problemen op te lossen	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Vrijwilligerswerk helpt mij te slagen in mijn beroep	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan iets doen voor 'de goede zaak'	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Vrijwilligerswerk is een belangrijke activiteit voor mensen in mijn vriendenkring	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Vrijwilligerswerk is een goede uitweg voor mijn eigen dagelijkse zorgen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Door vrijwilligerswerk kan ik leren omgaan met verscheidene mensen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Vrijwilligerswerk geeft mij een gevoel 'nodig te zijn'	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Vrijwilligerswerk geeft mij een beter gevoel over mezelf	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Ervaring met vrijwilligerswerk staat goed op mijn c.v.	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Vrijwilligerswerk is een manier om nieuwe vrienden te maken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Door het uitvoeren van vrijwilligerswerk, kan ik mijn sterke en zwakke punten ontdekken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒

Mijn taken binnen de vereniging

Duid aan in hoeverre deze stellingen voor jou kloppen. Helemaal niet van toepassing (1) - neutraal (4) – helemaal van toepassing (7) *

	1 (Helemaal niet van toepassing)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Helemaal van toepassing)
Ik vervul de verantwoordelijkheden die mijn functie(s) binnen de vereniging met zich meebrengt/meebrengen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Ik doe vrijwillig dingen die niet per se noodzakelijk zijn met als doel de vereniging te helpen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒

	1 (Helemaal niet van toepassing)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Helemaal van toepassing)
Ik geef mezelf op om de nieuwe leiding te helpen hun weg te vinden binnen de vereniging	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Ik voer de taken uit die van me verwacht worden vanuit mijn functie(s) binnen de vereniging	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Ik spring vrijwillig anderen bij die met werk overladen zijn	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Ik steek soms nog een tandje bij om mijn werk binnen de organisatie goed te doen, bovenop datgene wat van me wordt verwacht	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Ik zet me volledig in om mijn werk binnen de vereniging af te krijgen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒

Nog enkele vragen

Wat is uw geslacht? *

☐ Man

☒ Vrouw

☐ Zeg ik liever niet

In welke provincie bevindt uw vereniging zich? *

☐ Antwerpen

☐ Vlaams-Brabant

☐ Limburg

☐ West-Vlaanderen

☒ Oost-Vlaanderen

☐ Andere: ...

In welk jaar bent u geboren? *

(In dit veld mogen alleen cijfers ingevoerd worden)

1995

Ontvangt u een vergoeding? Let op: terugbetaling van allerhande onkosten door de vereniging zoals brandstof van auto, is hier niet van toepassing. *

☒ Neen, ik doe dit gratis

☐ Ja, vrijwilligersvergoeding tot €10 per dag

☐ Ja, vrijwilligersvergoeding tot €20 per dag

☐ Ja, vrijwilligersvergoeding tot €34,71 per dag

☐ Ja, vrijwilligersvergoeding van meer dan €34,71 per dag

☐ Ja, ik werk als jobstudent

☐ Anders: ...

Op welke leeftijd bent u gestart binnen de organisatie als vrijwilliger? Duid aan hoe oud je was tijdens je eerste jaar als vrijwilliger. *

- | | |
|---|--|
| ☐ Jonger dan 15 jaar | ☒ 18 jaar |
| ☐ 15 jaar | ☐ 19 jaar of ouder |
| ☐ 16 jaar | ☐ Ik weet het niet meer |
| ☐ 17 jaar | |

Hoeveel jaar bent u actief als vrijwilliger binnen je organisatie? *

- | | |
|--|--|
| ☐ Minder dan 1 jaar | ☒ 6 jaar |
| ☐ 1 jaar | ☐ 7 jaar |
| ☐ 2 jaar | ☐ 8 jaar |
| ☐ 3 jaar | ☐ 9 jaar |
| ☐ 4 jaar | ☐ 10 jaar |
| ☐ 5 jaar | ☐ 11 jaar of langer |

Ik ben ... *

- | | |
|---|---|
| ☐ Voltijds student | ☐ Deeltijds aan het werk (bijvoorbeeld: 4/5 ^e of halftijds) |
| ☐ Werkstudent | ☐ Werkzoekende |
| ☒ Voltijds aan het werk | ☐ Anders: ... |

Dank u wel voor uw medewerking!

Indien u nog vragen hebt, aarzel niet om mij te contacteren op onderstaand e-mailadres.

Silke Vanderyse - silke.vanderyse@ugent.be

Bijlage 6: de vragenlijst

Beste deelnemer

Ik ben Silke Vanderyse, student Management en Beleid van de Gezondheidszorg. Voor mijn masterproef doe ik onderzoek naar motieven van eigenaarschap bij jongeren die vrijwilliger zijn binnen een jeugdbeweging of speelpleinwerking. Hiervoor heb ik een vragenlijst opgesteld die slechts 10 minuten van uw tijd vereist. Indien u lid bent van beide organisaties, vul deze vragenlijst dan in voor de organisatie waar u het meeste tijd aan besteed.

Indien u verder gaat met deze vragenlijst gaat u akkoord dat uw gegevens anoniem verwerkt worden binnen het kader van deze masterproef en gedurende 20 jaar worden bijgehouden. U mag elk moment uw deelname en het invullen van de vragenlijst stopzetten, zonder opgaaf van reden.

Indien u nog vragen heeft omtrent deze masterproef of vragenlijst, kan u mij steeds bereiken op silke.vanderyse@ugent.be.

Voordat u start aan de vragenlijst, vraag ik u om te bevestigen dat u deze informatie heeft ontvangen en akkoord gaat met de deelname.

Alvast bedankt voor uw medewerking!

Met vriendelijke groeten

Silke Vanderyse

Vragen aangeduid met een asterisk (*) zijn verplicht in te vullen.

Toestemming geven*

Ik ga akkoord

Ik stem ermee in om deel te nemen aan deze studie.

☐

Ik begrijp dat deelname aan de studie vrijwillig is en dat ik mij op elk ogenblik uit de studie mag terugtrekken zonder een reden voor deze beslissing op te geven.

☐

Ik ben me ervan bewust dat deze studie werd goedgekeurd door een onafhankelijke Commissie voor Medische Ethiek verbonden aan het UZ Gent en de Universiteit Gent en dat deze studie zal uitgevoerd worden volgens de richtlijnen voor de goede klinische praktijk (ICH/GCP) en de verklaring van Helsinki, opgesteld ter bescherming van mensen deelnemend aan experimenten. Deze goedkeuring was in geen geval de aanzet om te beslissen om deel te nemen aan deze studie.

☐

Men heeft mij ingelicht dat persoonlijke gegevens worden verwerkt en bewaard gedurende minstens 20 jaar. Ik stem hiermee in en ben op de hoogte dat ik recht heb op toegang en op verbetering van deze gegevens. Aangezien deze gegevens verwerkt worden in het kader van wetenschappelijke doeleinden, begrijp ik dat de toegang tot mijn gegevens kan uitgesteld worden tot na beëindiging van het onderzoek. Indien ik toegang wil tot mijn gegevens, zal ik mij richten tot de onderzoeker die verantwoordelijk is voor de verwerking ervan.

☐

Motieven voor vrijwilligerswerk

Bij welke organisatie bent u actief? Indien u in beide organisaties actief bent, duid dan diegene aan waar u het meeste tijd aan besteedt. *

☐ Chiro

☐ Speelplein

☐ Anders:

Geef aan hoe belangrijk onderstaande stellingen zijn in jouw beslissing om vrijwilligerswerk te doen. Helemaal niet belangrijk (1) – neutraal (4) – zeer belangrijk (7) *

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Mijn vrienden doen aan vrijwilligerswerk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mensen uit mijn directe omgeving willen dat ik vrijwilligerswerk doe	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk zorgt ervoor dat ik me belangrijk voel	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mensen uit mijn omgeving zijn geïnteresseerd in iets doen voor de samenleving	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Hoe slecht ik me ook voel, vrijwilligerswerk helpt me dit te vergeten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Door vrijwilligerswerk voel ik me minder eenzaam	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan nieuwe contacten maken die me wellicht kunnen helpen in mijn toekomstige carrière	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk draagt bij tot mijn gevoel van eigenwaarde	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk geeft mij een andere kijk op het leven	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Anderen in mijn persoonlijke vriendenkring hechten veel waarde aan maatschappelijke dienstverlening	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Door vrijwilligerswerk doe ik praktijkervaring op	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind het belangrijk om anderen te helpen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Vrijwilligerswerk helpt me mijn persoonlijke problemen op te lossen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan iets doen voor 'de goede zaak'	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk is een belangrijke activiteit voor mensen in mijn vriendenkring	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk is een goede uitweg voor mijn eigen dagelijkse zorgen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Door vrijwilligerswerk kan ik leren omgaan met verscheidene mensen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk geeft mij een gevoel 'nodig te zijn'	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vrijwilligerswerk geeft mij een beter gevoel over mezelf	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ervaring met vrijwilligerswerk staat goed op mijn c.v.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	1 (Helemaal niet belangrijk)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Zeer belangrijk)
Vrijwilligerswerk is een manier om nieuwe vrienden te maken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Door het uitvoeren van vrijwilligerswerk, kan ik mijn sterke en zwakke punten ontdekken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Mijn taken binnen de vereniging

Duid aan in hoeverre deze stellingen voor jou kloppen. Helemaal niet van toepassing (1) - neutraal (4) – helemaal van toepassing (7) *

	1 (Helemaal niet van toepassing)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Helemaal van toepassing)
Ik vervul de verantwoordelijkheden die mijn functie(s) binnen de vereniging met zich meebrengt/meebrengen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik doe vrijwillig dingen die niet per se noodzakelijk zijn met als doel de vereniging te helpen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	1 (Helemaal niet van toepassing)	2	3	4 (Neutraal)	5	6	7 (Helemaal van toepassing)
Ik geef mezelf op om de nieuwe leiding te helpen hun weg te vinden binnen de vereniging	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik voer de taken uit die van me verwacht worden vanuit mijn functie(s) binnen de vereniging	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik spring vrijwillig anderen bij die met werk overladen zijn	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik steek soms nog een tandje bij om mijn werk binnen de organisatie goed te doen, bovenop datgene wat van me wordt verwacht	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zet me volledig in om mijn werk binnen de vereniging af te krijgen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Nog enkele vragen

Wat is uw geslacht? *

- ☐ Man
- ☐ Vrouw
- ☐ Zeg ik liever niet

In welke provincie bevindt uw vereniging zich? *

- | | |
|--|--|
| ☐ Antwerpen | ☐ Vlaams-Brabant |
| ☐ Limburg | ☐ West-Vlaanderen |
| ☐ Oost-Vlaanderen | ☐ Andere: ... |

In welk jaar bent u geboren? *

(In dit veld mogen alleen cijfers ingevoerd worden)

Ontvangt u een vergoeding? Let op: terugbetaling van allerhande onkosten door de vereniging zoals brandstof van auto, is hier niet van toepassing. *

- ☐ Neen, ik doe dit gratis
- ☐ Ja, vrijwilligersvergoeding tot €10 per dag
- ☐ Ja, vrijwilligersvergoeding tot €20 per dag
- ☐ Ja, vrijwilligersvergoeding tot €34,71 per dag
- ☐ Ja, vrijwilligersvergoeding van meer dan €34,71 per dag
- ☐ Ja, ik werk als jobstudent
- ☐ Anders: ...

Op welke leeftijd bent u gestart binnen de organisatie als vrijwilliger? Duid aan hoe oud je was tijdens je eerste jaar als vrijwilliger. *

- | | |
|---|--|
| ☐ Jonger dan 15 jaar | ☐ 18 jaar |
| ☐ 15 jaar | ☐ 19 jaar of ouder |
| ☐ 16 jaar | ☐ Ik weet het niet meer |
| ☐ 17 jaar | |

Hoeveel jaar bent u actief als vrijwilliger binnen je organisatie? *

- | | |
|--|--|
| ☐ Minder dan 1 jaar | ☐ 6 jaar |
| ☐ 1 jaar | ☐ 7 jaar |
| ☐ 2 jaar | ☐ 8 jaar |
| ☐ 3 jaar | ☐ 9 jaar |
| ☐ 4 jaar | ☐ 10 jaar |
| ☐ 5 jaar | ☐ 11 jaar of langer |

Ik ben ... *

- | | |
|--|--|
| ☐ Voltijds student | ☐ Deeltijds aan het werk (bijvoorbeeld:
4/5 ^e of halftijds) |
| ☐ Werkstudent | ☐ Werkzoekende |
| ☐ Voltijds aan het werk | ☐ Anders: ... |

Dank u wel voor uw medewerking!

Indien u nog vragen hebt, aarzel niet om mij te contacteren op onderstaand e-mailadres.

Silke Vanderyse - silke.vanderyse@ugent.be

Bijlage 7: overige cijfergegevens van de respondenten

De beschrijvende gegevens over de respondenten van deze vragenlijst worden hier verder weergegeven. Het aantal jaar dat een persoon actief is binnen de organisatie wordt in Tabel 16 weergegeven. Tabel 17 geeft de vergoeding weer dat de persoon ontvangt voor het uitvoeren van het vrijwilligerswerk. De provincie waar de organisatie zich bevindt is terug te vinden in Tabel 18. De laatste tabel, Tabel 19, geeft de huidige activiteit weer van de vrijwilliger met name of deze vrijwilliger nog studeert of reeds aan het werk is of dergelijke.

Tabel 16: Aantal jaren actief

	Jeugdbeweging (n = 181)	Speelplein (n = 128)	Totaal (n = 309)
< 1 jaar	12	4	16
1 jaar	7	9	16
2 jaar	41	7	48
3 jaar	31	18	49
4 jaar	33	17	50
5 jaar	24	17	41
6 jaar	10	17	27
7 jaar	8	7	15
8 jaar	3	12	15
9 jaar	3	7	10
10 jaar	1	4	5
11 jaar of langer	8	9	17

Tabel 17: Vergoeding

	Jeugdbeweging (n = 181)	Speelplein (n = 123, 5 missing values)	Totaal (n = 304, 5 missing values)
Geen vergoeding	180	14	194
< €10	1	15	16
€11 - €20	0	40	40
€21 - €34,71	0	40	40
> €34,71	0	2	2
Jobstudent	0	12	12

Tabel 18: Provincie

	Jeugdbeweging (n = 181)	Speelplein (n = 128)	Totaal (n = 309)
Antwerpen	51	32	83
Brussel	0	1	1
Limburg	31	7	38
Oost-Vlaanderen	40	74	114
Vlaams-Brabant	23	3	26
West-Vlaanderen	35	10	45
Meerdere provincies	1	1	2

Tabel 19: Huidige activiteit

	Jeugdbeweging (n = 181)	Speelplein (n = 128)	Totaal (n = 309)
Voltijdse student	145	88	233
Werkstudent	7	7	14
Voltijds aan het werk	23	26	49
Deeltijds aan het werk	5	2	7
Werkzoekende	1	3	4
Dagbesteding	0	1	1
Niet meegedeeld	0	1	1

Lijst van Figuren

Figuur 1: Motieven van vrijwilligers gebaseerd op de functionele benadering van Clary et al. (1998)	15
Figuur 2: Vergelijking van vijf studies naar motieven van vrijwilligers	18
Figuur 3: Motieven van bestuursvrijwilligers gebaseerd op Inglis en Cleave (2006). ..	24
Figuur 4: Aantal leden jeugdbewegingen, cijfers geraadpleegd van Chirojeugd Vlaanderen (n.d.-a) en Huyghebaert (2017)	27
Figuur 5: Hypothesen	31
Figuur 6: Leeftijd waarop vrijwilligers starten in de organisatie	44
Figuur 7: Gemiddelde score VFI	46
Figuur 8: Gemiddelde scores VFI per organisatie	47
Figuur 10: Selectieprocedure zoekstring motieven van vrijwilligers	90
Figuur 11: Selectieprocedure zoekstring in-role en extra-role gedrag	92

Lijst van Tabellen

Tabel 1: Karakteristieken studies.....	16
Tabel 2: Categorieën organisaties	43
Tabel 3: Verschil in VFI-data tussen jeugdbeweging en speelplein.....	48
Tabel 4: Verschil in VFI scores tussen mannen en vrouwen	49
Tabel 5: Verband leeftijd en VFI scores: Spearman's correlatie	50
Tabel 6: Verschil in VFI-score tussen leeftijdsgroepen: Kruskal-Wallis test.....	51
Tabel 7: Verschil in VFI-score tussen leeftijdsgroepen: One-way ANOVA	52
Tabel 8: Verband tussen scores VFI en vergoeding: Spearman's correlatie	53
Tabel 9: Verschil in VFI-score tussen in-role en extra-role gedrag	54
Tabel 10: Verschil in VFI-score tussen in-role en extra-role gedrag jeugdbeweging	56
Tabel 11: Verschil in VFI-score tussen in-role en extra-role gedrag speelplein	57
Tabel 12: Score op VFI bij in-role gedrag tussen de organisaties	58
Tabel 13: Score op VFI bij extra-role gedrag tussen de organisaties	59
Tabel 14: Samenvatting hypothesen	77
Tabel 15: Inclusie- en exclusiecriteria motieven van vrijwilligers	89
Tabel 16: Aantal jaren actief	137
Tabel 17: Vergoeding	137
Tabel 18: Provincie	138
Tabel 19: Huidige activiteit.....	138

