

# Werven en behouden van vrijwilligers bij sportverenigingen

Hoe zorgen sportverenigingen voor de werving  
en het behoud van vrijwilligers?



Bernd Pusters  
20 januari 2014

## **Werven en behouden van vrijwilligers bij sportverenigingen**

Auteur: Bernd Pusters

Studentnummer: 428044

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

Faculteit: Gezondheid, Gedrag en Maatschappij

Instituut: Sport- en Bewegingsstudies

Opleiding: Sport, Gezondheid en Management

Onderwijseenheid: Onderzoek binnen Sport en Bewegen

Afstudeerbegeleider: Jasper van Houten

Tweede lezer: Ward Trutmans

Transferpunt Sport Nijmegen

Afdeling: Verenigingsonderzoek

Praktijkbegeleider: Rob ter Horst

E-mail: [rob.terhorst@han.nl](mailto:rob.terhorst@han.nl)

Website: [www.transferpuntsport.nl](http://www.transferpuntsport.nl)

Datum: 20 januari 2014

Definitieve versie

## Voorwoord

---

Voor u ligt mijn afstudeerscriptie, geschreven in opdracht van het Transferpunt Sport. Het onderzoek gaat over de invloed van taakkenmerken, motieven, persoonskenmerken en verenigingskenmerken op het wel of niet uitvoeren van vrijwilligerswerk bij sportverenigingen. Ik heb me tijdens een periode van september 2013 tot en met januari 2014 bezig gehouden met dit onderzoek en me verdiept in de motivaties en kenmerken van taken, personen en verenigingen in relatie tot het wel of niet doen van vrijwilligerswerk. Naar aanleiding van het onderzoek zijn er aanbevelingen opgesteld gericht aan het Transferpunt Sport. Het onderzoek is mijn afstudeeropdracht van mijn opleiding Sport, Gezondheid en Management aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Ik wil mijn dank uitspreken aan een aantal personen. Allereerst wil ik mijn afstudeerbegeleider, Jasper van Houten, bedanken voor zijn adviezen, feedback en betrokkenheid. Daarnaast wil ik mijn praktijkbegeleider, Rob ter Horst, bedanken voor zijn tips en het bieden van de mogelijkheid om mijn afstudeerstage te volgen bij het Transferpunt Sport. Ik wil graag alle stagiaires van het Transferpunt Sport bedanken voor de hulp bij het verspreiden van de enquête. Tot slot wil ik de sportverenigingen bedanken voor hun medewerking en het uitzetten van de enquête onder hun leden.

Oss, 20 januari 2014

Bernd Pusters

## Samenvatting

---

In opdracht van het Transferpunt Sport is onderzoek gedaan naar de invloed van taakkenmerken, motieven, persoonskenmerken en verenigingskenmerken op het wel of niet uitvoeren van vrijwilligerswerk bij sportverenigingen. Volgens het Mulier Instituut (2012) is 29% van de bevolking in de leeftijd van 6 tot en met 79 jaar lid van een sportvereniging. Het onderzoek is met het oog op de toekomst en de continuïteit van sportverenigingen erg belangrijk. Het voortbestaan van verenigingen hangt af van de beschikbaarheid van vrijwilligers. Naar aanleiding daarvan is de volgende doelstelling opgesteld: het doen van aanbevelingen aan het Transferpunt Sport voor het verbeteren van het beleid voor werving en behoud van vrijwilligers bij sportverenigingen door de meningen te inventariseren van betrokken groeperingen (vrijwilligers, ex-vrijwilligers en niet-vrijwilligers bij sportverenigingen) over de invloed van taakkenmerken, motieven, persoonskenmerken en verenigingskenmerken op het wel of niet uitvoeren van vrijwilligerswerk middels kwantitatief onderzoek.

In het theoretisch kader is middels literatuuronderzoek onderzocht wat vrijwilligerswerk inhoudt (afhankelijke variabele) en tevens zijn de onafhankelijke variabelen: taakkenmerken, motieven, persoonskenmerken en verenigingskenmerken beschreven. De taakkenmerken bestaan uit de dimensies taakvariatie, taakbelang, taakidentiteit, autonomie en feedback. De motieven zijn onderverdeeld naar zelfbescherming, waarden, carrière, sociaal, leren en zelfbevestiging. Bij de persoonskenmerken is gekeken naar het geslacht, leeftijd, werk, opleiding en religie. De verenigingskenmerken zijn onderverdeeld in arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. De variabelen zijn geoperationaliseerd zodat de enquête op, een voor alle leden, heldere manier kon worden opgesteld.

Het onderzoek betreft een praktijkgericht en kwantitatief onderzoek. Onderzoekseenheden zijn sportbestuurders/vrijwilligers, niet-vrijwilligers, en ex-vrijwilligers van sportverenigingen uit Arnhem, Nijmegen en omgeving. In totaal zijn dat 74.125 leden. In beide gemeenten zijn in totaal 284 sportverenigingen. Er is een digitale enquête opgesteld en verstuurd naar de deelnemende sportverenigingen. Respons is 150 (N=150). Voor het analyseren en verwerken van de verkregen resultaten uit de enquêtes is IBM SPSS Statistics 20.0 gebruikt.

Uit de resultaten van het onderzoek komt naar voren dat vrijwilligers gemiddeld een 4,2 (maximum score van 5) scoren op het blijven doen van vrijwilligerswerk. Niet-vrijwilligers scoren een 1,9 gemiddeld op het gaan doen van vrijwilligerswerk. Ex-vrijwilligers scoren een 3,0 gemiddeld op het wederom gaan doen van vrijwilligerswerk. 88% van de vrijwilligers vindt dat er zaken kunnen worden verbeterd ten aanzien van vrijwilligerswerk bij hun vereniging. Taakkenmerken; autonomie en feedback laten een significant verband zien voor het behouden van vrijwilligers. Hetzelfde geldt voor feedback bij het binden van niet-vrijwilligers. Taakbelang toont een significant verband als het gaat om het binden van ex-vrijwilligers. Wat betreft het belangrijkste motief voor vrijwilligerswerk: bij niet-vrijwilligers verschilt de mate waarin een vereniging het lid kan binden als vrijwilliger niet op basis van het voorkeursmotief. Bij vrijwilligers verschilt de mate waarin een vereniging het lid kan behouden als vrijwilliger significant op basis van het voorkeursmotief. Bekend is geworden dat 67% van de vrijwilligers bij sportverenigingen man is. Van de ex-vrijwilligers is 73% man. Verder is op te maken dat 38% van de vrijwilligers HBO als hoogste voltooide opleiding heeft. Bij de niet-vrijwilligers is dat percentage 29% en bij de ex-vrijwilligers is dat 41%. 41% van de vrijwilligers is niet gelovig, 71% van de niet-vrijwilligers is niet gelovig en voor de ex-vrijwilligers is dat percentage 48%. 47% van de vrijwilligers, 34% van de niet-vrijwilligers en 48% van de ex-vrijwilligers hebben een voltijd baan. Van de niet-vrijwilligers heeft 26% een deeltijd baan. Wat betreft de verenigingskenmerken is het resultaat dat zowel de arbeidsomstandigheden als arbeidsvoorwaarden een significant verband aantonen tot het blijven doen van vrijwilligerswerk.

Er kan geconcludeerd worden dat de kans groot is dat vrijwilligers behouden blijven en tevens dat niet-vrijwilligers niet snel vrijwilliger zullen worden. Ex-vrijwilligers zullen wel eerder bereid zijn om weer vrijwilligerswerk te gaan doen. Uit de resultaten van de taakkenmerken kan geconcludeerd worden dat de vrijwilligers de taakkenmerken bij de vereniging hoger beoordelen dan de niet- en ex-vrijwilligers. Autonomie en feedback tonen een significant verband aan als het gaat om het behouden van vrijwilligers. Het motief 'waarden' is het belangrijkste motief om vrijwilligerswerk bij een sportvereniging te doen. Er kan gesteld worden dat als niet-vrijwilligers zich zullen binden aan hun sportvereniging het met name mannen zullen zijn. Verder zijn dit met name ook leden tussen de 45 en 59 jaar. De verenigingskenmerken arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden dragen significant bij aan het blijven doen van vrijwilligerswerk. Voor niet-vrijwilligers en ex-vrijwilligers worden ook positieve verbanden gevonden, maar deze zijn niet significant.

Het Transferpunt Sport wordt in het kader van het werven van vrijwilligers aanbevolen om in het handboek specifiek aandacht te geven aan het belang van persoonlijke benadering. Er moet gezorgd worden dat beide partijen direct op elkaar kunnen reageren en ook moet de potentiële vrijwilliger het gevoel krijgen dat hij als vrijwilliger met zijn functie/taken bijdraagt aan een doel.

Het Transferpunt Sport wordt met betrekking tot het begeleiden van vrijwilligers aanbevolen om het beleid zoals het nu in het handboek staat te handhaven. Leden die na het persoonlijke gesprek besluiten vrijwilligerswerk te gaan doen dienen meteen ondersteuning en begeleiding te krijgen.

Het Transferpunt Sport wordt met betrekking tot het belonen van vrijwilligers aanbevolen om het beleid zoals het nu in het handboek staat te handhaven. De vrijwilligerscommissie en het bestuur zouden van alle vrijwilligers de motieven in kaart moeten brengen, zodat er voor een passende en persoonlijke beloning gezorgd kan worden.

Het Transferpunt Sport wordt met betrekking tot het behouden van vrijwilligers aanbevolen om verenigingskenmerken als aandachtspunt toe te voegen in het handboek. Arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden worden door vrijwilligers als belangrijke pijlers gezien voor het blijven doen van vrijwilligerswerk. In een persoonlijk evaluatiegesprek dienen dus behalve de motivaties en de werkzaamheden ook de kenmerken van de vereniging besproken te worden.

Het Transferpunt Sport wordt met betrekking tot het stoppen van vrijwilligers aanbevolen om het beleid zoals het nu in het handboek staat te handhaven. Dat betekent dat er een officieel gesprek wordt gehouden waarin duidelijk wordt waarom de vrijwilliger stopt.

## Summary

---

Commissioned by the Transferpunt Sport, research has been done to the impact of job characteristics, motives, personal characteristics and sport clubs characteristics attributes to volunteer work by sports clubs. According to the Mulier Instituut (2012) is 29% of the population aged 6 to 79 years a member of a sports club. The research is very important with a view to the future and continuity of sports clubs. The survival of organizations depends on the availability of volunteers. In consequence, the following target is composed: to make recommendations to the Transferpunt Sport for improving policies for recruitment and retention of volunteers in sports clubs by inventory of groups (volunteers, ex-volunteers and non-volunteers at sportsclubs ) on the impact of job characteristics , motives , personal characteristics and sport clubs characteristics attributes to whether or not volunteering through quantitative research.

The theoretical framework is through literature review examined what volunteering (dependent variable) as well as the independent variables described job characteristics, motives , personal characteristics and sport clubs characteristics. The task characteristics include the dimensions job variety, job significance , job identity , autonomy and feedback . The motives are divided into self protection, values, career, social, learning and self-affirmation. The personal characteristics are divided into the gender, age, work, education and religion. The variables are operationalized for the survey, so it was clear for all members.

The research is a practical and quantitative research. Research units are sports administrators/volunteers, non-volunteers and ex-volunteers of sports clubs in Arnhem and Nijmegen. In total there are 74.125 members. In both communities, a total of 284 sports clubs. There is a digital questionnaire drawn up and sent to the participating sports. For analyzing and processing the results obtained from the surveys is used SPSS 20.0.

The results of the study revealed that volunteers scores an average of 4.2 (maximum score of 5) on continuing their volunteer work. Non-volunteers scored a 1.9 average to start doing volunteer work . Ex-volunteers scored a 3.0 average to start doing volunteer work. 88 % of the volunteers will find that things can be improved regard to volunteering in their association. Job characteristics; autonomy and feedback shows a significant relationship to the retention of volunteers. The same is true for feedback in the binding of non-volunteers. Process importance shows a significant association when it comes to binding the ex-volunteers. Regarding the main motive for volunteering: the extent of non-volunteers to which it can bind as a volunteer member does not differ according to the preferred motif. Volunteers at the extent to which an organization can maintain volunteer significantly based on the preferred motive. 67 % of the volunteers in sports clubs is male. For ex-volunteers this percentage is 73 %. Furthermore, 38 % of the volunteers has HBO as highest completed education. In the non-volunteers that percentage is 29% and for the ex-volunteers it is 41 %. 41% of the volunteers is not religious, 71% of the non-volunteers is not religious and for the ex - volunteers that percentage is 48%. 47% of the volunteers, 34% of non-volunteers and 48 % of the ex - volunteers have full-time jobs . Of the non-volunteers 26% has a part-time job. Regarding the sport clubs characteristics attributes the result is that the working conditions and the working circumstances demonstrate a significant association continuing doing volunteer work .

It could be argued that the chance that volunteers are retained is considerably. Non-volunteers becomes not be soon a volunteer. Ex-volunteers will be more willing to do back volunteer work. It can be concluded that the volunteer job characteristics in the association rate higher than the non - and ex-volunteers. From the results of the task characteristics the motive 'values' is the main motive at a sports volunteer. It can be concluded that non-volunteers will bind to their sports the men will be in particular. Furthermore, this in particular members between 45 and 59 years . It has become

clear that positive associations have been found in the case of working conditions and working circumstances, which means that the association features are important when it comes to the retention of volunteers for each group.

Transferpunt Sport is recommended in the context of recruiting volunteers to indicate the importance of personal approach. Particular attention in the handbook must be ensured that both sides can respond to each other and should feel that he volunteered his job / tasks contribute to a target .

Transferpunt Sport is recommended with regard to supervising volunteers to maintain the current policy. Members who choose to do volunteer work after the personal interview should be given support and guidance immediately.

Transferpunt Sport is recommended with regard to rewarding volunteers to enforce the policy. The volunteer committee and the board would have to bring all volunteers, so that it can be ensure an appropriate reward and personal motives map.

Transferpunt Sport is recommended with respect to retaining volunteers association characteristics of attention to add in the manual. Working conditions and employment are seen as important pillars of volunteers to do their volunteer work . Therefore, motivations and activities discussed the characteristics of the association in a personal evaluation.

Transferpunt Sport is recommended with regard to stopping volunteers to enforce the policy. This means that there is held an official meeting in order to clarify why the volunteer stops .

# Inhoudsopgave

---

|     |                                         |    |
|-----|-----------------------------------------|----|
| 1   | Inleiding .....                         | 10 |
| 1.1 | Transferpunt Sport .....                | 10 |
| 1.2 | Aanleiding .....                        | 10 |
| 1.3 | Doelstelling .....                      | 11 |
| 1.4 | Onderzoeksmodel .....                   | 12 |
| 1.5 | Vraagstellingen .....                   | 12 |
| 1.6 | Begripsbepaling .....                   | 13 |
| 1.7 | Verantwoording en relevantie .....      | 14 |
| 1.8 | Leeswijzer .....                        | 14 |
| 2   | Theoretisch kader .....                 | 15 |
| 2.1 | Methode .....                           | 15 |
| 2.2 | Vrijwilligerswerk .....                 | 16 |
| 2.3 | Taakkenmerken .....                     | 17 |
| 2.4 | Motieven .....                          | 21 |
| 2.5 | Persoonskenmerken .....                 | 24 |
| 2.6 | Verenigingskenmerken .....              | 27 |
| 2.7 | Conclusie theoretisch kader .....       | 30 |
| 3   | Onderzoeksmethode .....                 | 32 |
| 3.1 | Kwantitatief onderzoek .....            | 32 |
| 3.2 | Meetinstrument .....                    | 32 |
| 3.3 | Onderzoekspopulatie en steekproef ..... | 33 |
| 3.4 | Methode van dataverzameling .....       | 33 |
| 3.5 | Data-analyse .....                      | 34 |
| 3.6 | Betrouwbaarheid en validiteit .....     | 34 |
| 4   | Resultaten .....                        | 36 |
| 4.1 | Vrijwilligerswerk .....                 | 36 |
| 4.2 | Taakkenmerken .....                     | 38 |
| 4.3 | Motieven .....                          | 39 |
| 4.4 | Persoonskenmerken .....                 | 40 |
| 4.5 | Verenigingskenmerken .....              | 44 |
| 5   | Conclusie .....                         | 45 |
| 5.1 | Taakkenmerken .....                     | 45 |



|     |                                       |    |
|-----|---------------------------------------|----|
| 5.2 | Motieven .....                        | 45 |
| 5.3 | Persoonskenmerken.....                | 46 |
| 5.4 | Verenigingskenmerken.....             | 46 |
| 6   | Discussie .....                       | 48 |
| 6.1 | Theoretische relevantie.....          | 48 |
| 6.2 | Praktische relevantie .....           | 49 |
| 6.3 | Begrenzings van het onderzoek.....    | 49 |
| 6.4 | Suggesties voor vervolgonderzoek..... | 50 |
| 7   | Aanbevelingen .....                   | 51 |
| 7.1 | Randvoorwaarden .....                 | 51 |
| 7.2 | Binnenhalen.....                      | 51 |
| 7.3 | Begeleiden .....                      | 52 |
| 7.4 | Belonen.....                          | 52 |
| 7.5 | Behouden .....                        | 52 |
| 7.6 | Beëindigen.....                       | 52 |
| 8   | Literatuurlijst .....                 | 53 |
|     | Bijlage 1 .....                       | 56 |
|     | Bijlage 2 .....                       | 57 |
|     | Bijlage 3 .....                       | 71 |
|     | Bijlage 4 .....                       | 72 |

# 1 Inleiding

---

Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Transferpunt Sport te Nijmegen. In de inleiding wordt het Transferpunt Sport nader toegelicht en zal tevens de aanleiding van het onderzoek worden beschreven.

## 1.1 Transferpunt Sport

Het Transferpunt Sport maakt onderdeel uit van de HAN Sport en Bewegen en HAN SENECA en houdt zich specifiek bezig met sportverenigingondersteuning en verenigingsonderzoek. De ondersteuning wordt onder begeleiding van projectleiders Rob ter Horst en Jasper van Houten uitgevoerd door derde- en vierdejaars studenten van het Hogeschool van Arnhem en Nijmegen Sport en Bewegen.

Het Transferpunt Sport draagt bij aan de professionalisering van de sportverenigingen in het gebied rondom Arnhem en Nijmegen. Behalve het verbeteren van het lokale sportaanbod zorgt het Transferpunt Sport voor een optimale aansluiting tussen het sport gerelateerd onderwijs en de sportmarkt.

Het aanbod dat het Transferpunt Sport aanbod kan worden gesplitst in:

- *Verenigingsondersteuning:*  
Hierbij bieden voornamelijk derdejaars studenten van de HAN ondersteuning aan sportverenigingen in de regio Nijmegen en Arnhem. Dit doen zij door onder meer beleids-, ledenwervings-, communicatie-, marketing-, sponsor- en kwaliteitsplannen te schrijven.
- *Verenigingsonderzoek:*  
Verenigingsonderzoek wordt uitgevoerd door vierdejaars studenten van de HAN. Zij behandelen thema's die spelen rondom sport en doen onderzoek in de praktijk om vervolgens tot aanbevelingen te komen. Deze uitkomsten kunnen worden gebruikt door het Transferpunt Sport.

## 1.2 Aanleiding

Het onderzoek richt zich op het werven en behouden van vrijwilligers bij sportverenigingen. Met anderhalf miljoen vrijwilligers is sport de grootste vrijwilligerssector in Nederland (Vrijwilligerswerk.nl, 2011). Vrijwilligerswerk is onbetaald en onverplicht en dat is de reden dat de organisaties die steunen op vrijwilligers vaak moeite hebben met het aansturen van en omgaan met vrijwilligers. Hetzelfde geldt voor het organisatiebeleid dat daaraan gerelateerd is, zoals vrijwilligerswerving en -behoud. Ook sportverenigingen kampen hiermee. (Boezeman, 2009).

Maarten van Bottenburg beschrijft op Sport Knowhow XL dat sport veelal is georganiseerd in verenigingen en dat is een aparte organisatievorm (Aquina, 2013). Op de meeste andere terreinen in de Nederlandse samenleving spelen ofwel publieke (semi)overheidsorganisaties een grote rol, ofwel private commerciële organisaties, bedrijven dus. Verenigingen zijn ook een privaat initiatief, maar zonder het doel om winst te maken. Het doel bij verenigingen is om samen, dus met elkaar, een activiteit mogelijk te maken. Als dat kleinschalig is, functioneert dat goed los van de andere activiteiten. Maar in de loop der tijd hebben die verenigingen steeds meer vertakkingen gekregen met de samenleving en daardoor ontstaan er complexe afhankelijkheidsrelaties. Daarbij spelen twee ontwikkelingen een hoofdrol. Ten eerste instrumentalisering. De overheid raakt steeds meer betrokken bij sport en gebruikt sport om andere doelen te realiseren. Ten tweede is er een toenemende invloed van het consumentisme. Het algemene beeld is dat leden zich ten opzichte van de vereniging steeds meer gedragen als consument en de vereniging steeds makkelijker inruilen voor een andere vereniging of een commerciële sportaanbieder (Aquina, 2013).

Volgens het Mulier Instituut (2012) is 29% van de bevolking in de leeftijd van 6 tot en met 79 jaar lid van een sportvereniging. Het onderzoek is met het oog op de toekomst en de continuïteit van sportverenigingen erg belangrijk. Ook het professionaliseren van sportverenigingen wordt steeds belangrijker. De aanzet daartoe is gedaan als voorzet voor beleid in het PRinS-rapport van de sector Sportontwikkeling van NOC\*NSF (1998). Duidelijk is dat sportverenigingen afhankelijk zijn van vrijwilligers, het voortbestaan hangt af van de beschikbaarheid van vrijwilligers. Dit is aanleiding voor het Transferpunt Sport om onderzoek uit te voeren naar de factoren die van invloed zijn op het wel of niet uitvoeren van vrijwilligerswerk bij sportverenigingen. Helemaal omdat er niet of nauwelijks wetenschappelijk onderzoek is gedaan naar het werven en behouden van vrijwilligers specifiek binnen sportverenigingen. Het is wel de moeite waard aangezien sport belangrijker is dan ooit en sport nergens is zonder vrijwilligers. Sport wordt namelijk niet alleen ingezet als doel maar ook als middel. Sport en bewegen scoren hoog op de maatschappelijke agenda. Gezondheid bevorderen en sociale cohesie stimuleren zijn aspecten die nadrukkelijk naar voren komen in de Beleidswijzer Sport en Bewegen van het NISB (2007). Het aanbieden van de eigen sport is voor veel sportverenigingen een uitdaging op zich. Primair wordt de invulling van wedstrijd en competitiegerelateerde zaken georganiseerd, maar de overige beleidsthema's, waar vrijwilligersbeleid onder valt, zijn voor veel verenigingen een grote uitdaging om structureel vorm te geven en te bemensen.

Kernbegrippen in het onderzoek zijn motieven, persoonskenmerken, taakkenmerken en verenigingskenmerken. Deze zullen worden uitgewerkt in verschillende dimensies welke in het theoretisch kader aan bod zullen komen. In het onderzoeksmodel wordt dit schematisch weergegeven.

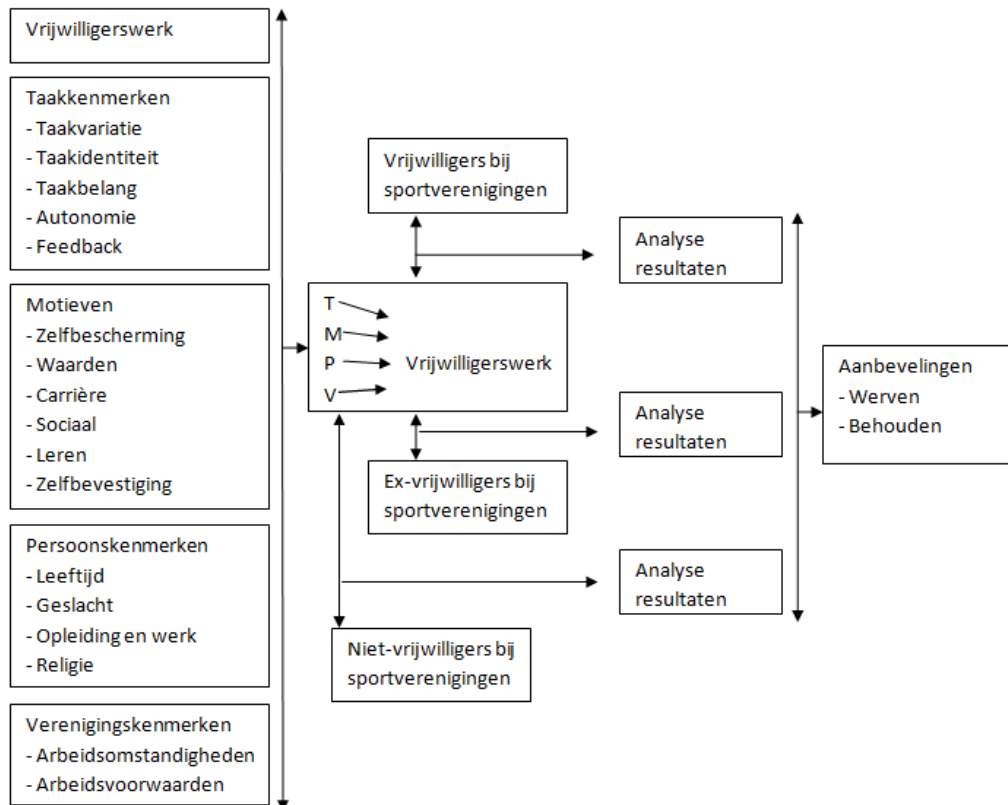
### **1.3 Doelstelling**

De doelstelling is opgesteld in samenspraak met het de projectleiders van het Transferpunt Sport. De doel- en vraagstellingen zijn uitgewerkt volgens het model van Verschuren en Doorewaard (2007).

*Het doel van het onderzoek is het doen van aanbevelingen aan het Transferpunt Sport voor het verbeteren van het beleid voor werving en behoud van vrijwilligers bij sportverenigingen door de meningen te inventariseren van betrokken groeperingen (vrijwilligers, ex-vrijwilligers en niet-vrijwilligers bij sportverenigingen) over de invloed van taakkenmerken, motieven, persoonskenmerken en verenigingskenmerken op het wel of niet uitvoeren van vrijwilligerswerk middels kwantitatief onderzoek.*

## 1.4 Onderzoeksmodel

Hieronder staat het onderzoeksmodel weergegeven. Het onderzoeksmodel geeft aan welke werkwijze gehanteerd wordt en op welke manier de doelstelling bereikt moet gaan worden. (Verschuren & Doorewaard, 2007).



Figuur 1: Onderzoeksmodel

## 1.5 Vraagstellingen

Er zijn drie hoofdvragen opgesteld welke zijn onderverdeeld in enkele deelvragen. Deze onderzoeksvraagstellingen bestaan uit een theoretische vraagstelling, een empirische vraagstelling en een analytische vraagstelling.

### 1.5.1 Theoretische hoofdvraag

Wat is vanuit de theorie bekend over de invloed van taakkenmerken, motieven, persoonskenmerken en verenigingskenmerken op het wel of niet uitvoeren van vrijwilligerswerk?

#### Deelvragen:

Wat is de invloed van taakkenmerken op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?

Wat is de invloed van de motieven op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?

Wat is de invloed van persoonskenmerken op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?

Wat is de invloed van verenigingskenmerken op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?

### 1.5.2 Empirische hoofdvraag

Welke factoren van taakkenmerken, motieven, persoonskenmerken en verenigingskenmerken zijn daadwerkelijk van invloed op het wel of niet uitvoeren van vrijwilligerswerk?

**Deelvragen:**

Welke taakkenmerken zijn van invloed op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?

Welke motieven zijn van invloed op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?

Welke persoonskenmerken zijn van invloed op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?

Welke verenigingskenmerken zijn van invloed op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?

### **1.5.3 Analytische hoofdvraag**

Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen de meningen van de betrokken groeperingen (vrijwilligers, ex-vrijwilligers en niet-vrijwilligers bij sportverenigingen) over de invloed van taakkenmerken, motieven, persoonskenmerken en verenigingskenmerken op het wel of niet uitvoeren van vrijwilligerswerk?

**Deelvragen:**

Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan om vrijwilligers te werven bij sportverenigingen?

Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan om vrijwilligers te behouden bij sportverenigingen?

De nieuwe kennis en inzichten op het gebied van vrijwilligerswerving en -behoud bij sportverenigingen die dit onderzoekstraject oplevert kunnen worden verwerkt in een evidence based handboek voor het formuleren en implementeren van vrijwilligersbeleid bij sportverenigingen. Dit handboek stelt verenigingsbestuurders, sportbonden, gemeenten en adviseurs in staat om sportverenigingen verder te professionaliseren.

## **1.6 Begripsbepaling**

Er is een aantal begrippen die in het onderzoek regelmatig naar voren komen. Deze zullen worden toegelicht. Het gaat om de volgende begrippen: vrijwilligerswerk, sportvereniging, motieven, persoonskenmerken en verenigingskenmerken.

### **1.6.1 Vrijwilligerswerk**

In het onderzoek staat het begrip vrijwilligerswerk centraal. Vrijwilligerswerk wordt omschreven als werk in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald, ten behoeve van anderen en/of de samenleving (Meijs, 1997). In dit onderzoeksrapport spreken we van vrijwilligerswerk ten behoeve van een sportvereniging.

### **1.6.2 Sportvereniging**

Het onderzoek richt zich op vrijwilligerswerk bij sportverenigingen. Hierbij gaat het om de georganiseerde sport. De sportvereniging zal daarom regelmatig terugkeren in het onderzoek. Er wordt van een sportvereniging gesproken als voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- een vereniging wordt bij meerzijdige rechtshandeling opgericht;
- een vereniging mag geen winst onder haar leden verdelen;
- een vereniging is een rechtspersoon met leden die is gericht op een bepaald doel.

Bij een sportvereniging is het doel om activiteiten met elkaar mogelijk te maken en waarbij de vereniging sport aanbiedt aan haar leden. Winst maken is niet het primaire doel van een sportvereniging (NOC\*NSF, 2007). Wanneer er in dit onderzoek wordt gesproken over 'verenigingen', dan wordt hier dus 'sportverenigingen' mee bedoeld.

### **1.6.3 Motieven**

In het onderzoek worden de motieven van clubleden onderzocht om wel of geen vrijwilligerswerk te doen. Hiermee worden de beweegredenen en drijfveren van de leden bedoeld. Een motief is wat mensen in beweging brengt om actie te ondernemen (Bekkers, 2002).

#### **1.6.4 Persoonskenmerken**

In het onderzoek komen behalve motieven ook kenmerken naar voren. Persoonlijke kenmerken als geslacht, leeftijd, opleiding, werk en religie worden onderzocht. Hierbij geldt dat de kenmerken worden bekeken in relatie tot het wel of niet doen van vrijwilligerswerk bij sportverenigingen.

#### **1.6.5 Verenigingskenmerken**

Naast persoonlijke kenmerken richt het onderzoek zich ook op verenigingskenmerken. Het gaat hierbij om de kenmerken van de sportvereniging waar de leden (vrijwilligers, niet-vrijwilligers en ex-vrijwilligers) actief zijn. Voor het onderzoek naar de verenigingskenmerken worden twee werkkenmerken uit het model van Kwaliteit van Arbeid gebruikt, namelijk arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.

### **1.7 Verantwoording en relevantie**

Het onderzoek naar de invloed van verschillende kenmerken en motieven waarom leden wel of niet vrijwilligerswerk doen draagt bij aan de professionalisering van sportverenigingen. Onderzocht wordt op welke manier vrijwilligers geworven moeten worden en op welke manier zij voor de vereniging behouden blijven. Professionalisering van de sportvereniging en het vrijwilligerswerk is een trend die de afgelopen jaren steeds sterker is geworden zo geven Boessenkool & Waardenburg (2011) aan. Dit rapport is relevant omdat er weinig wetenschappelijke literatuur bestaat over vrijwilligerswerk bij sportverenigingen en omdat veel sportclubs kampen met een vrijwilligerstekort. Voor het vakgebied van de SGM'er (Sport-, Gezondheidsmanager) heeft dit onderzoek raakvlakken, aangezien het uiteindelijke doel is om sportverenigingen te versterken. Als sportmanager ben je breed opgeleid. Behalve van sport heb je ook verstand van gezondheid en beweging. Daarnaast is een SGM'er in staat om activiteiten te ontwikkelen, coördineren en leiden bij (sport)organisaties waarbij mensen moeten worden aangestuurd. In het werkveld zul je ook met vrijwilligers te maken krijgen. Een SGM'er kan als combinatiefunctionaris bij sportverenigingen aan het werk gaan en zich bezig houden met het ondersteunen en professionaliseren van sportverenigingen. Het werkveld van de SGM'er is breed. Zo kan hij ook als beleidsmedewerker bij de gemeente aan de slag gaan. Naar aanleiding van dit onderzoek kan er een handboek worden gemaakt voor sportverenigingen, sportbonden en combinatiefunctionarissen waarin naar voren komt op welke manier sportverenigingen het beste vrijwilligers kunnen werven en vrijwilligers kunnen behouden.

### **1.8 Leeswijzer**

In het volgende hoofdstuk zal het theoretisch kader worden beschreven. Hierin wordt antwoord gegeven op de theoretische vraagstelling waarbij de kenmerken en motieven van mensen centraal staan om wel of geen vrijwilligerswerk te doen. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie en een definitief conceptueel model. Hoofdstuk drie bestaat uit de onderzoeksmethode. In dit hoofdstuk wordt duidelijk op welke manier het onderzoek is uitgevoerd, welke onderzoekseenheden hiervoor zijn gebruikt en hoe de data zijn verzameld en geanalyseerd. De termen betrouwbaarheid en validiteit komen aan bod. In hoofdstuk vier komen de resultaten van het onderzoek naar voren. Op basis van de onderzoeksresultaten worden in hoofdstuk vijf de conclusies getrokken en volgt de discussie in hoofdstuk zes. In het laatste hoofdstuk worden de aanbevelingen gepresenteerd gericht aan het Transferpunt Sport.

## 2 Theoretisch kader

---

In dit hoofdstuk volgt het theoretisch kader van het onderzoek. In dit hoofdstuk wordt duidelijk wat er vanuit de theorie bekend is over de motieven, taak-, persoons-, en verenigingskenmerken met betrekking tot vrijwilligerswerk.

Het hoofdstuk start met de methode van het theoretisch kader waarin de hoofdvraag en deelvragen zijn opgenomen. Tevens wordt de methode van literatuuronderzoek beschreven. Vervolgens wordt het theoretisch kader uitgewerkt. Elke paragraaf wordt afgesloten met een conclusie.

### 2.1 Methode

In het theoretisch kader wordt antwoord gegeven op de theoretische vraagstelling met de bijbehorende deelvragen. Op basis van theorie en vooronderzoek zijn de vraagstellingen behandeld. De theoretische vraagstelling bestaat uit een hoofdvraag en vier deelvragen. Deze vraagstellingen zijn als volgt:

*Wat is vanuit de theorie bekend over de invloed van taakkenmerken, motieven, persoonskenmerken en verenigingskenmerken op het wel of niet uitvoeren van vrijwilligerswerk?*

- Wat is de invloed van taakkenmerken op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?
- Wat is de invloed van de motieven op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?
- Wat is de invloed van persoonskenmerken op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?
- Wat is de invloed van verenigingskenmerken op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?

#### 2.1.1 Literatuuronderzoek

Met behulp van de sneeuwballemethode is er gezocht naar geschikte literatuur voor het theoretisch kader. Er is in verschillende zoekmachines gezocht op termen die overeenkomen met de onderwerpen van het onderzoek, zoals vrijwilligers(werk), vrijwilligers bij sportverenigingen en motieven voor vrijwilligerswerk.

In bijlage 1 staat een overzicht van het aantal hits op de gebruikte zoektermen.

Met name de literatuur van Boezeman (2009) wordt veel gebruikt omdat daarin de aanleiding van dit onderzoek naar voren is gekomen.

## 2.2 Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk is er in allerlei verschillende soorten en maten. Vrijwilligerswerk wordt onder andere uitgevoerd binnen de gebieden 'school', 'verzorging', 'sport', 'wonen' en 'buurt'. Iedere vrijwilliger heeft een bepaald motief om zich vrijwillig in te zetten voor een activiteit. Deze motieven kunnen per persoon verschillen en ieder persoon kan meerdere motivaties hebben (Meijs, 1997). Dit onderzoek richt zich zoals eerder beschreven specifiek op vrijwilligers, niet-vrijwilligers en ex-vrijwilligers van sportverenigingen omdat daar nog winst te behalen valt als het gaat om werving en behoud. Er zijn 28.000 sportverenigingen in Nederland (NISB, 2013) en voor de continuïteit van deze verenigingen is zoals eerder beschreven van belang dat er voldoende vrijwilligers zijn die voor hun club behouden blijven. Vrijwilligersgerichtheid, dus het inspelen op de wensen van de vrijwilligers en op datgene dat zij belangrijk vinden, vergemakkelijkt zowel de werving als het behoud van vrijwilligers (Terpstra, Smal, Stubbe & Berkelaar, 2007).

|                                                                         | 2002 | 2004 | 2006 | 2008 | <sup>c</sup> 2010 | <sup>d</sup> 2010 |
|-------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|-------------------|-------------------|
| Doet geen vrijwilligerswerk <sup>a</sup>                                | 54   | 59   | 58   | 55   | 57                | 59                |
| Doet wel vrijwilligerswerk                                              | 46   | 43   | 42   | 45   | 43                | 41                |
| Sport                                                                   | 16   | 10   | 12   | 13   | 13                | 12                |
| Religie en levensbeschouwing                                            | 11   | 10   | 8    | 9    | 8                 | 7                 |
| Gezondheid                                                              | 8    | 7    | 6    | 7    | 7                 | 6                 |
| Recreatie, hobby <sup>b</sup>                                           | –    | 8    | 7    | 7    | 7                 | 6                 |
| Scholen/volwasseneducatie                                               | 8    | 5    | 6    | 6    | 6                 | 6                 |
| Buurtvereniging en belangenbehartiging, woningbouw-, huurdersvereniging | 6    | 5    | 4    | 5    | 4                 | 4                 |
| Kunst/Cultuur                                                           | 3    | 2    | 2    | 3    | 5                 | 4                 |
| Opbouwwerk, club- en buurthuiswerk                                      | 6    | 4    | 3    | 3    | 3                 | 3                 |
| Reclassering/slachtofferhulp                                            | 5    | 2    | 3    | 3    | 2                 | 3                 |
| Milieu, natuurbescherming en dierenbescherming                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2                 | 2                 |
| Vakbond, beroepsorganisatie                                             | 3    | 2    | 2    | 2    | 1                 | 1                 |
| Politiek                                                                | 1    | 2    | 1    | 1    | 2                 | 2                 |
| Vluchtelingenwerk, ontwikkelingshulp, mensenrechten                     | 3    | 2    | 2    | 1    | 2                 | 2                 |
| Organisatie voor allochtonen                                            | 1    | 0    | 0    | 0    | 0                 | 1                 |
| Overig                                                                  | 5    | 4    | 8    | 8    | 7                 | 7                 |

<sup>a</sup> Degenen die wel vrijwilligerswerk zeiden te doen, maar vervolgens geen enkele organisatie noemden waarvoor ze actief waren, zijn niet als vrijwilligers beschouwd. Waarschijnlijk bieden zij informele hulp aan anderen, buiten een maatschappelijke organisatie om.

<sup>b</sup> Recreatie/hobby werd in 2002 niet als aparte categorie aangeboden.

<sup>c</sup> Generalisatie exclusief allochtonen.

<sup>d</sup> Generalisatie inclusief allochtonen.

**Figuur 2: Vrijwilligerswerk voor maatschappelijke organisaties**

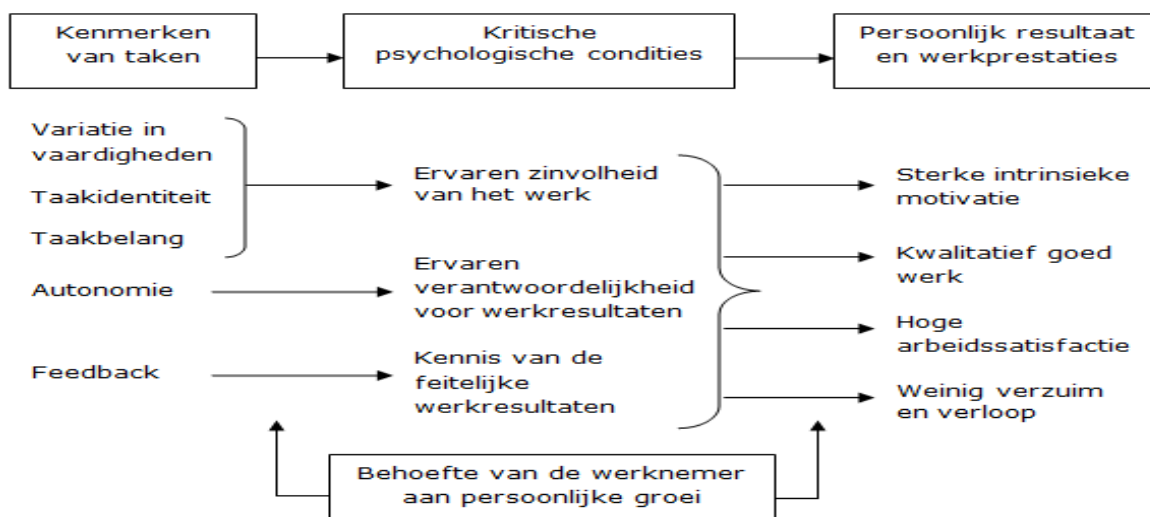
In figuur 2 staan de cijfers over de deelname aan vrijwilligerswerk in verschillende sectoren vanaf 2002 afkomstig van *Geven in Nederland* (2011). In 2010 staan twee kolommen, omdat in dat jaar voor het eerst het vrijwilligerswerk door allochtonen in de schattingen is meegenomen. De cijfers in figuur 2 suggereren dat de populariteit van vrijwilligerswerk in Nederland iets is gedaald de afgelopen jaren. Als alleen autochtone respondenten in de schattingen worden meegenomen, ligt het percentage vrijwilligers op 43% in 2010, dat betekent 5,4 miljoen mensen. Daarmee is het terug op het niveau zoals dat in 2004 was. Als ook allochtonen in de schattingen worden meegenomen ligt het percentage vrijwilligers in Nederland op 41%. Er zijn geen opvallende verschuivingen in de populariteit van vrijwilligerswerk in verschillende sectoren. Over het geheel gezien is het aandeel vrijwilligers de laatste jaren gelijk gebleven. Alleen de sector religie en levensbeschouwing laat vanaf 2002 een dalende trend zien. In de sport is het aandeel vrijwilligers het grootst en is het percentage redelijk constant. Er zijn anderhalf miljoen mensen als vrijwilliger actief in de sport. 600.000 daarvan zijn ouders van jeugdleden geeft het rapport *Geven in Nederland* (2011) aan. Ten opzichte van 2002 is het percentage beduidend lager. Veel vrijwilligersorganisaties geven aan dat zij een tekort aan vrijwilligers ervaren (Devilee, 2005). Er lijkt echter geen sprake te zijn van een toenemend tekort



doordat de bereidheid om vrijwilligerswerk te doen minder wordt, maar er is eerder sprake van een gestegen vraag naar het werk en problemen bij de matching van vraag en aanbod volgens Dekker, Mevissen en Stouten (2008). Hierdoor ontstaat er dus een tekort. Dit komt mede doordat vrijwilligerswerk aan het vergrijzen is volgens Arts en Te Riele (2010). Daarbij geldt dat een kleine groep mensen veel vrijwilligerswerk doet. Wat uit het onderzoek van Bekkers (2011) naar voren komt is dat in Nederland de top 20% bijdragers (zwaargewichten) aan het vrijwilligerswerk samen 86% van alle gemaakte vrijwilligersuren leveren. Per week steken vrijwilligers gemiddeld 3,7 uur van hun vrije tijd in de sportvereniging. Voor de sportverenigingen in Nijmegen is de behoefte aan vrijwilligers, kader en ondersteuning groot volgens de Sportnota 2012-2015. In de nota komt naar voren dat er een gebrek aan betrokkenheid is van (ouders van) leden. Volgens de Arnhemse Sportvisie (2010) wil de gemeente verenigingen stimuleren vitale sportverenigingen te worden. Hierbij is actief vrijwilligersbeleid één van de vier hoofdonderdelen. In Arnhem is tweederde van de sportverenigingen op zoek naar vrijwilligers (Verenigingmonitor Arnhem, 2010). De situatie in Arnhem en Nijmegen is vergelijkbaar met het landelijk niveau als het gaat om vrijwilligerswerk. In de volgende paragrafen worden de onafhankelijke variabelen behandeld te beginnen met de taakkenmerken.

## 2.3 Taakkenmerken

In deze paragraaf worden de aspecten behandeld die behoren tot de taakkenmerken in relatie met vrijwilligerswerk bij sportverenigingen. De taakkenmerken worden in dit onderzoek meegenomen omdat er veel verschillende taken en functies zijn bij een sportvereniging. Elk lid dat als vrijwilliger bij een sportvereniging actief is heeft een of meerdere taken waar hij of zij verantwoordelijk voor is. De taken kunnen elk een geheel ander karakter hebben. Om de taakkenmerken te analyseren wordt gebruik gemaakt van het taakkenmerken model van Hackman & Oldham (1976). De dimensies die aan bod komen zijn taakvariatie, taakidentiteit, taakbelang, autonomie en feedback. Deze 5 dimensies leiden tot 3 psychologische toestanden bij de persoon: de ervaren verantwoordelijkheid, de ervaren zinvolheid en de kennis van de resultaten. Deze drie toestanden leiden tot vier persoonlijke resultaten: sterke intrinsieke motivatie, kwalitatief goed werk, hoge arbeidssatisfactie en weinig verzuim en verloop.



Figuur 3: Taakkenmerken model Hackman & Oldham (1976)

### 2.3.1 Taakvariatie

Bij variatie in vaardigheden gaat het om de mate waarin een job/taak verschillende en afwisselende vaardigheden vereist (Hackman & Oldham, 1976). Een sportvereniging heeft een tal van taken die door vrijwilligers opgepakt worden. Voorbeelden zijn het maken van beleid, organiseren van activiteiten, leiden van wedstrijden, verkopen van drank en etenswaren in de kantine, geven van trainingen en het begeleiden van een team. Uit de ervaring blijkt dat de taken worden verdeeld en een vrijwilliger dus vaak een en dezelfde taak uitvoert.

In de praktijk is het meestal zo dat er een tekort is aan vrijwilligers waardoor meerdere taken terecht komen bij één vrijwilliger. Uit de editie Geven In Nederland (2011) komt dit naar voren en blijkt dus dat er minder vrijwilligers meer werk moeten uitvoeren. Wanneer een vrijwilliger bij zijn sportvereniging een variatie van werkzaamheden uitvoert zal hij of zij zich prettiger voelen en minder snel stress ervaren. Dit blijkt uit de Werkbaarheidsmonitor (2013). Daarin is duidelijk geworden dat 41,2% van de medewerkers werkstress ervaart omdat er onvoldoende afwisseling in het werk mogelijk is. 19% van de medewerkers ervaart werkstress terwijl ze wel aangeven dat zij voldoende afwisseling in hun werk ervaren. Voor de vrijwilligersorganisatie is het belangrijk om de motivatie bij vrijwilligers hoog te houden zodat vrijwilligers zich niet gaan vervelen (Van den Belt, 2002). Als bestuur of leiding is het daarom goed om alert te zijn op hoe de vrijwilliger denkt over zijn taak. Een mogelijk goed effect, zo beschrijft van den Belt, (2011), is binnen een bepaald team van vrijwilligers de taken te rouleren. Dit is belangrijk ten aanzien van de afwisseling in het werk waardoor vrijwilligers hun werk niet als saai ervaren.

Hypothese 1a:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakvariatie, des te beter is de vereniging in staat om vrijwilligers te behouden.

Hypothese 1b:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakvariatie, des te beter is de vereniging in staat om niet-vrijwilligers te binden.

Hypothese 1c:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakvariatie, des te beter is de vereniging in staat om ex-vrijwilligers te binden.

### 2.3.2 Taakidentiteit

Bij taakidentiteit is het volgens Hackman & Oldham (1976) belangrijk dat vrijwilligers de gelegenheid krijgen om een afgerond geheel af te werken. Volgens Buys et al. (2007) wordt gekeken in welke mate een vrijwilliger een stuk werk aflevert van begin tot eind. Hierbij kan worden gedacht aan het ontwerpen van het beleid. Krijgt de vrijwilliger de mogelijkheid en de kans om dit volledig af te ronden. En is zijn taak om het alleen te ontwerpen of om er ook voor te zorgen dat het beleid wordt uitgevoerd? Wat belangrijk is, is dat de passie voor sport die veel vrijwilligers hebben behouden moet blijven en niet moet verdwijnen door een formeel karakter van de vrijwilligerstaken. Er moet voorkomen worden dat vrijwilligers de dupe worden van bureaucratische regels waardoor zij hun betrokkenheid, plezier en het informele karakter van de activiteit kwijtraken (Waardenburg, 2009). Het is dus belangrijk om vrijwilligers bij het organiseren van een clubactiviteit te laten meedenken en hen vervolgens te betrekken bij de uitvoering en/of resultaten.

Volgens Belt (2002) is het goed om vrijwilligers telkens een relatief kortdurende opdracht te geven in de vorm van projecten. Hierbij krijgt de vrijwilliger eigen verantwoordelijkheid voor het organiseren en uitvoeren en dat komt de motivatie ten goede. Opdrachten geven in de vorm van projecten kan niet altijd en is afhankelijk van de taak. Bij het organiseren van activiteiten en het maken van beleid is dit goed mogelijk. Wanneer een vrijwilliger als taak heeft een team te trainen en begeleiden zal dat gebeuren op basis van een seizoen en spreek je niet van het opdelen van een opdracht in projecten.

Hypothese 2a:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakidentiteit, des te beter is de vereniging in staat om vrijwilligers te behouden.

Hypothese 2b:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakidentiteit, des te beter is de vereniging in staat om niet-vrijwilligers te binden.

Hypothese 2c:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakidentiteit, des te beter is de vereniging in staat om ex-vrijwilligers te binden.

### **2.3.3 Taakbelang**

Het is belangrijk dat vrijwilligers hun werk zinvol ervaren (Hackman & Oldham, 1976). Het gaat om de mate waarin een taak een betekenisvolle werkzaamheid is. Vrijwilligers zullen het werk langer volhouden en met veel plezier dat werk doen wanneer ze anderen kunnen helpen en daarmee ook de vereniging vooruit helpen (Clary et al., 1998). De vrijwilliger krijgt het gevoel dat hetgeen dat hij doet bijdraagt aan een doel. Dat kan zijn dat je bijdraagt aan het plezier van anderen of ervoor zorgt dat anderen beter presteren. Volgens Van den Belt (2002) is het van belang dat vrijwilligers regelmatig bij elkaar komen en met elkaar spreken over de inhoud en uitvoering van het werk. Dit is positief voor de betrokkenheid maar ook voor de uitvoering van de taak. Het gevolg is dat een vrijwilliger niet gaat denken 'voor wie doe ik het eigenlijk?' en het gevoel krijgt dat hij voor zichzelf werkt, want dat zou snel kunnen leiden tot demotivatie en vertrek. Daarom is belangrijk om als vereniging aan te geven wat het belang van de taak is die de vrijwilliger uitvoert. Vervolgens moet de vereniging ook vragen of de vrijwilliger dat belang ook ziet. Is dat niet het geval, dan zal de vrijwilliger niet lang verbonden blijven aan de vereniging. Met name de taakvariatie, -identiteit en -belang zal leiden tot een verhoogde intrinsieke motivatie. Dit komt omdat vrijwilligers hun werk als zinvol ervaren.

Hypothese 3a:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakbelang, des te beter is de vereniging in staat om vrijwilligers te behouden.

Hypothese 3b:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakbelang, des te beter is de vereniging in staat om niet-vrijwilligers te binden.

Hypothese 3c:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakbelang, des te beter is de vereniging in staat om ex-vrijwilligers te binden.

### **2.3.4 Autonomie**

Met autonomie wordt de vrijheid of bevoegdheid om zelf te handelen of te besturen bedoeld. Vrijwilligers moeten geen hinder ondervinden van teveel regels volgens Boessenkool (2010). Zoals beschreven zit de passie van veel vrijwilligers vooral in het plezier dat ze beleven aan hun vrijwilligerswerk (Boessenkool, 2010). Het plezier zal het sterkste tot uiting komen als zij zoveel mogelijk zelf kunnen bepalen op welke manier zij het werk uitvoeren en hier alle ruimte voor krijgen. Wanneer een lid aangeeft vrijwilligerswerk te willen gaan doen, moet de vereniging hier direct op inspelen en met diegene in gesprek gaan over de functie en de taken. Zo moet een ouder van een jeugdlid die trainer wordt van het team van zijn kind niet constant worden gewezen op een bepaalde trainingsvorm die hij moet aanbieden. De vrijwilliger moet de vrijheid krijgen om zelf zijn training te leiden. Indien hij hulp nodig acht kan hij zelf vragen om ondersteuning. Het is wel goed om als vereniging de vrijwilliger regelmatig te vragen hoe het gaat met de werkzaamheden en te informeren of hij al dan niet hulp nodig heeft. Er zullen natuurlijk wel wat regels nodig zijn zodat er geen chaos gecreëerd wordt, maar wanneer er meer vanuit vertrouwen en wat minder vanuit angst wordt geredeneerd kan een vereniging het waarschijnlijk met een stuk minder regels af. Volgens

Boessenkool (2010) zou zo'n professionaliseringsslag ten goede komen aan de passie van vrijwilligers. Dat zal tevens gelden voor de kwaliteit van het werk dat de vrijwilligers leveren. Het ervaren van verantwoordelijkheid van de werkresultaten draagt hier aan bij.

Hypothese 4a:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op autonomie, des te beter is de vereniging in staat om vrijwilligers te behouden.

Hypothese 4b:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op autonomie, des te beter is de vereniging in staat om niet-vrijwilligers te binden.

Hypothese 4c:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op autonomie, des te beter is de vereniging in staat om ex-vrijwilligers te binden.

### **2.3.5 Feedback**

Feedback is een boodschap over het gedrag of de prestatie van een ander. Feedback geven en ontvangen is erg belangrijk volgens Pals (2006). Ook in de vrijwilligerssfeer, dus bij sportverenigingen. Wel is feedback waarbij kritiek wordt gegeven op een ander is vaak moeilijker. Het gebeurt dan ook niet altijd op de juiste manier en soms wordt het achterwege gelaten omdat men bang is dat de ander het persoonlijk oppakt en bijvoorbeeld met het werk zal stoppen en teleurgesteld of agressief zal reageren (Pals, 2006). Corrigeren, bijsturen en adviseren over de inhoud en uitvoering van de taak is belangrijk wanneer het niet helemaal goed gaat (Van den Belt, 2002). Niemand is er mee gebaat als dit op zijn beloop wordt gelaten. De manier waarop een bestuurder in gesprek gaat met een vrijwilliger is belangrijk. Het aansturen, bijsturen, corrigeren moet altijd op een positief kritische manier gebeuren. Het besef dat het gaat om een vrijwilliger, een niet-betaalde kracht, moet er zijn. Complimenten geven wanneer iets goed is gegaan is erg belangrijk om vrijwilligers tevreden te houden en conflicten te voorkomen (Jeuken, 2012). Dat is een goede manier om als bestuurders te laten merken dat je de vrijwilligers waardeert voor hetgeen dat ze doen. De vrijwilligers zullen dat als een stimulans zien wat zorgt voor extra motivatie, hogere arbeidstevredenheid en voor extra kennis, waardoor het verloop klein zal zijn.

Feedback heeft de volgende functies (Pals, 2006):

1. Positief gedrag ondersteunen en bevestigen, waardoor goed gedrag gestimuleerd wordt.
2. Negatief gedrag corrigeren, waardoor een beroep wordt gedaan om het gedrag te veranderen.
3. Relaties tussen mensen verduidelijken; elkaar beter leren begrijpen waardoor de samenwerking positief wordt beïnvloed.

Hypothese 5a:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op feedback, des te beter is de vereniging in staat om vrijwilligers te behouden.

Hypothese 5b:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op feedback, des te beter is de vereniging in staat om niet-vrijwilligers te binden.

Hypothese 5c:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op feedback, des te beter is de vereniging in staat om ex-vrijwilligers te binden.

### **2.3.6 Conclusie**

De invloed van de taakkenmerken; taakvariatie, -belang, -identiteit, autonomie en feedback op het doen van vrijwilligerswerk is groot. Wanneer men ondervindt dat het werk afwisseling biedt, het zinvol en betekenisvol is, een duidelijk begin- en eindpunt heeft, zorgt dat bij de vrijwilliger voor een verhoogde intrinsieke motivatie. Van belang dus om vrijwilligers te behouden. Daarbij moet de

vrijwilliger de ruimte krijgen om het werk te doen. Vrijwilligers moeten geen hinder ondervinden van regels. Ze willen verantwoordelijkheid ervaren voor een bepaalde taak. Het zorgt voor een hoge arbeidstevredenheid. Het geven van feedback is een goede manier om de kennis bij de vrijwilligers te vergroten. De bestuurders zijn zelf ook vaak vrijwilliger, waardoor het geven van feedback niet makkelijk is. Toch is het erg belangrijk om aan te geven wanneer iets goed gaat en wanneer iets niet goed gaat. Er moet altijd feedback gegeven worden op een positief kritische manier zodat de vrijwilliger en de vereniging er beide beter van worden. Vrijwilligers moeten hun passie voor de sport behouden en daarmee ook voor het werk dat zij bij hun vereniging verrichten.

## **2.4 Motieven**

Elk lid van een sportvereniging heeft een bepaalde reden waarom hij wel of geen vrijwilligerswerk doet bij de vereniging. Het is daarom noodzakelijk om in dit onderzoek motieven aan bod te laten komen die van invloed kunnen zijn. Hiervoor wordt de Volunteer Functions Inventory (VFI) gebruikt (Clary et al., 1998). Deze gaat er vanuit dat vrijwilligerswerk verschillende niet-materiële opbrengsten in zich heeft en dat die opbrengsten mensen kunnen aanzetten tot het uitvoeren van vrijwilligerswerk. Dit zorgt er tevens voor dat zij het werk blijven doen. Hierbij is het wel belangrijk dat mensen waarde hechten aan de opbrengsten en deze ook terugzien in het vrijwilligerswerk dat zij doen. Het model van de VFI bestaat uit de volgende onderdelen: zelfbescherming, waarden, carrière, sociaal, leren en zelfbevestiging (Clary et al., 1998). Elk van deze dimensies worden in deze paragraaf behandeld in relatie tot het doen van vrijwilligerswerk bij een sportvereniging.

### **2.4.1 Zelfbescherming**

Met zelfbescherming wordt bedoeld dat hetgeen wat je doet je een goed gevoel geeft over jezelf. Het helpt mensen te ontsnappen van en beschermen tegen negatieve zelfgevoelens of een negatief zelfbeeld. Ongeveer een derde van de vrijwilligers (34%) vindt dat vrijwilligerswerk een prettige afleiding is van de eigen problemen volgens Bekkers en Boezeman (2009). Bij dit aspect van motivatie gaat het om processen die samenhangen met de werking van het ego volgens Katz (1960), zoals het gevoel van schuld. Dit wordt verminderd door het doen van vrijwilligerswerk. Men voelt zich beter, waardoor men ontsnapt aan negatieve gevoelens (Frisch and Gerard's, 1981).

Op de stelling: 'als ik niet lekker in mijn vel zit, helpt mijn vrijwilligerswerk me dat te vergeten' antwoordt in 2010 35% van de vrijwilligers dat ze het daar mee eens zijn. 23% is het eens met de stelling dat het vrijwilligerswerk vrijwilligers inzichten verschaft die ervoor zorgen dat zij beter kunnen omgaan met de persoonlijke problemen die ze ervaren. Op de stelling 'vrijwilligerswerk is een prettige afleiding van mijn eigen problemen' geeft 34% aan het daar mee eens te zijn.

Hopstaken (2010) geeft aan dat het helpen van de vereniging, de zogenaamde altruïstische motieven, ook egoïstische componenten hebben als de zogenaamde egoïstische motieven (er zelf ook iets mee opschieten). Dat betekent niet dat het een probleem is om mede uit egoïstische motieven een vrijwilligersfunctie te vervullen. Vrijwilligers zullen het werk dat zij verrichten langer volhouden als ze er zelf ook iets aan hebben (Hopstaken, 2010).

Volgens Hopstaken (2010) is de kwaliteit van het werk van de vrijwilliger belangrijker dan het motief van een vrijwilliger om een bepaalde functie op zich te nemen. Die kwaliteit zal beter zijn wanneer de vrijwilliger meer gemotiveerd is. Bij zelfbescherming zou het taakkenmerk 'taakbelang' een rol kunnen spelen. Iemand kan zich goed en belangrijk voelen, zijn problemen vergeten, wanneer hij een taak of functie bij de vereniging heeft die belangrijk gevonden wordt.

### **2.4.2 Waarden**

Iedereen kent normen en waarden. Bij normen gaat het om gedragsregels, opvattingen over hoe mensen zich moeten gedragen. Bij waarden gaat het om datgene wat mensen belangrijk vinden. In dit onderzoek wordt de waarde 'anderen helpen' in relatie tot vrijwilligerswerk onderzocht. 56% van de vrijwilligers is van mening dat vrijwilligerswerk de mogelijkheid biedt om te laten zien dat zij het belangrijk vinden om andere mensen te helpen (Bekkers en Boezeman, 2009).

Volgens Katz (1960) is waarde om een ander te helpen kenmerkend voor een vrijwilliger. Die waarde-uitdrukking zal een vrijwilliger onderscheiden van een niet-vrijwilliger (Anderson & Moore, 1978). In het onderzoek van Bekkers en Boezeman (2009) wordt als volgt gereageerd op de volgende stellingen. Via mijn vrijwilligerswerk:

Kan ik uitdragen dat ik begaan ben met mensen die het minder goed hebben dan ik. Mee eens: 38%.

Kan ik uitdragen dat ik het belangrijk vind om andere mensen te helpen. Mee eens: 56%.

Kan ik uitdragen dat ik meeleef met mensen die hulp nodig hebben. Mee eens: 44%.

Op het moment dat een lid door een vereniging benaderd wordt om vrijwilliger te worden omdat de vereniging in nood zit kan dat voor de potentiële vrijwilliger een reden zijn om 'ja' te zeggen. Diegene pakt het vrijwilligerswerk op omdat hij de vereniging, dus anderen, wil helpen. Dat is zijn drijfveer. Zo kan het voor komen dat een vrijwilliger hulp nodig heeft bij bijvoorbeeld de organisatie van een activiteit en daarvoor anderen gaat benaderen. Wanneer mensen te hulp schieten doen zij dat vanwege de waarde om anderen te helpen. Daarnaast kunnen er natuurlijk meer motieven een rol spelen om wel of niet te helpen.

### **2.4.3 Carrière**

Carrière is een motief om vrijwilligerswerk te doen. Het doen van vrijwilligerswerk kan men namelijk carrièreperspectieven bieden, doordat men door het doen van vrijwilligerswerk bepaalde vaardigheden, ervaringen en kennis opdoet. Zo staat vrijwilligerswerk goed op het CV. 32% geeft dat aan als motief om vrijwilligerswerk te doen (Bekkers en Boezeman, 2009). Hierbij zou vrijwilligerswerk een persoon helpen om op een plek te komen waar hij of zij betaald wordt of kan het iemand vooruit helpen in zijn of haar betaalde baan. Zo zouden ook werklozen zich als vrijwilliger kunnen inzetten. Zij hebben voldoende tijd, maar kunnen dankzij het vrijwilligerswerk wel ervaring en kennis opdoen waar zij in een later stadium hun voordeel mee kunnen doen. 15% van de vrijwilligers is het eens met de stellingen 'mijn vrijwilligerswerk kan me ook helpen om binnen te komen op een plek waar ik betaald zou willen werken' en 'mijn vrijwilligerswerk helpt mij ook vooruit in mijn betaalde baan/carrière' (Bekkers en Boezeman, 2009). Hopstaken (2010) heeft het in zijn artikel over 'halers' en 'brengers'. Veel vertegenwoordigers geven aan dat een goede sportbestuurder vrijwilligerswerk doet omdat hij de vereniging wat wil brengen en niet vooral iets wil halen. Hij moet het niet moet doen uit ijdelheid, vanwege publiciteit of om een netwerk op te bouwen. Maar volgens Hopstaken (2010) is er bijna geen onderscheid te maken, mocht het al bestaan. Er zijn namelijk erg veel motieven om vrijwilliger te worden. Voorafgaand word je óf gevraagd óf je biedt jezelf aan. Wanneer iemand zichzelf aanbiedt omdat diegene weet dat er een functie vacant is kan de drijfveer zijn om de club te helpen maar misschien ook wel omdat de toekomstige vrijwilliger denkt dat de club hem kan helpen. Je doet tenslotte ervaring en contacten op.

### **2.4.4 Sociaal**

Behalve de club willen helpen, jezelf ontwikkelen of beschermen bestaan er natuurlijk ook motieven in sociaal opzicht. Als het in je directe omgeving zoals vriendenkring of familiekring normaal is om vrijwilligerswerk te doen kan dat een reden zijn om je ook vrijwillig in te zetten. Ongeveer 75% van de Nederlanders ervaart vanuit de sociale omgeving zelfs dat het doen van vrijwilligerswerk vanzelfsprekend is (Bekkers, 2005). Met de stelling: 'in mijn sociale omgeving is het vanzelfsprekend om vrijwilligerswerk te doen' is 43% van de vrijwilligers het eens (Bekkers en Boezeman, 2009). Met de stelling: 'iedereen moet tenminste één keer in zijn leven vrijwilligerswerk doen' is 72% van de vrijwilligers het eens. Mensen met grote informele sociale netwerken doen meer vrijwilligerswerk volgens Rossi (2002). Zij hebben meer vriendschappen en zij willen hun vrienden die vrijwilligerswerk doen niet teleur stellen. Behalve vriendschappen zijn ook de frequentie van contacten met anderen belangrijk. Hoe vaker men contact heeft met anderen, hoe meer uren men vrijwilligerswerk doet (Wilson & Musick, 1997). Voldoen aan sociale verwachtingen kan dus een motief zijn om vrijwilligerswerk te doen.



### 2.4.5 Leren

Meer dan de helft van de vrijwilligers (57%) is volgens Boezeman (2009) van mening dat vrijwilligerswerk nieuwe inzichten verschaft. Mensen zien vrijwilligerswerk als een kans om nieuwe dingen te leren en ervaringen op te doen. Tevens zien mensen mogelijkheden om bestaande kennis en vaardigheden te oefenen en/of te vergroten (Becker, 2009). 51% van de vrijwilligers geeft aan door het vrijwilligerswerk (meer) te leren over de zaak waar hij zich voor inzet. Mensen die vrijwilligerswerk doen krijgen nieuwe inzichten in bijvoorbeeld de mensen, maatschappelijke organisaties of sociale problemen waarmee zij middels het doen van vrijwilligerswerk in aanraking komen. Scholing en vorming van vrijwilligers kan daarnaast ook een positief effect hebben op de vrijwilligersorganisatie (Van den Belt, 2002). Het heeft ook een bindend effect en vrijwilligers krijgen het gevoel dat zij leren en niet aan hun lot worden overgelaten wat de kwaliteit van het werk ten goede komt. Het bevordert het gevoel van voldoening bij de vrijwilliger. De functie 'leren' toont overeenkomsten met de taakkenmerken, waar autonomie en feedback onderdeel van uitmaken; Vrijwilligers de ruimte geven en hen van feedback voorzien in hun handelen waardoor zij beter worden en met plezier hun vrijwilligerswerk kunnen doen, sluit aan op het motief leren. Daarnaast is 'taakvariatie' ook een aspect wat ten goede komt aan het verbeteren van de kwaliteiten van de vrijwilligers. Zij leren verschillende soorten taken uit te voeren.

### 2.4.6 Zelfbevestiging

De functie zelfbevestiging richt zich specifiek op de eigen opvattingen, waarden en normen. Zij zijn er eigenlijk op gericht cognitieve dissonantie terug te dringen of te elimineren. Hiermee wordt de onaangename spanning bedoeld die ontstaat bij het kennis nemen van feiten of opvattingen die strijdig zijn met een eigen overtuiging of mening, of bij gedrag dat strijdig is met de eigen overtuiging. Het doen van vrijwilligerswerk kan zelfbevestiging en zelfvertrouwen bieden doordat mensen zich beter over henzelf voelen omdat ze het gevoel krijgen nuttig en belangrijk te zijn. Aan de hand van twee stellingen is onderzocht dat: bijna de helft van de vrijwilligers (49%) van mening is dat vrijwilligerswerk goed is voor het gevoel van eigenwaarde en exact de helft van de vrijwilligers vindt dat ze zich goed voelen over zichzelf bij het doen van vrijwilligerswerk (Bekkers en Boezeman, 2009). Hierbij hebben mensen het gevoel dat zij ergens toe doen, belangrijk kunnen zijn en zich goed voelen over zichzelf. Zelfbevestiging heeft wat dat betreft redelijk wat raakvlakken met het motief zelfbescherming. Hierdoor komt ook het taakkenmerk 'taakbelang' weer naar voren, waardoor een persoon ervaart belangrijk gevonden worden door de functie die hij bij de vereniging vervult. Er zijn dus raakvlakken met de taakkenmerken, al hoeft het niet altijd per se zo te zijn dat vrijwilligers een belangrijke taak op zich nemen om het zelfvertrouwen en zelfbevestiging te verbeteren. Vrijwilligers zullen namelijk altijd graag een taak vervullen die zinvol is. Het zal dus per persoon verschillen.

### Trots en respect en de rational choice theory

Boezeman (2009) hanteert waarden als trots en respect als motieven. Dit model gaat in op de relatie tussen vrijwilligers en de organisatie waarbij zij actief zijn. Wanneer het vrijwilligerswerk dat een potentiële vrijwilliger zal gaan doen belangrijk is voor de organisatie zal dat leiden tot een gevoel van trots. 73% van de vrijwilligers geeft aan dat ze trots zijn op het feit dat ze deel uitmaken van de organisatie waar zij vrijwilligerswerk doen (Boezeman, 2009). Respect kan een vrijwilligersorganisatie afdwingen door de vrijwilliger ondersteuning te bieden. Zowel trots als respect zullen de betrokkenheid bij de organisatie verhogen. Het gevoel van trots hangt niet af van het beeld dat er is van de vrijwilligersorganisatie, in dit onderzoek de sportvereniging, maar van de overtuiging van de vrijwilliger. Respect van leden voor datgene dat de vrijwilliger doet en ondersteuning van de organisatie leidt tot het gevoel dat de vrijwilliger zich gerespecteerd voelt. 73% van de vrijwilligers zegt zich gewaardeerd te voelen door de organisatie waar zij vrijwilligerswerk doen. De contacten met collega-vrijwilligers lijken minder belangrijk te zijn voor de betrokkenheid zegt Boezeman (2009). Voor het binden van vrijwilligers lijkt de betrokkenheid bij de doelstellingen belangrijker dan het sociale aspect.

Uit het veld van de economie wordt gebruik gemaakt van de 'rational choice theory'. Deze theorie stelt dat mensen van nature egoïstisch zijn (Smith, 1982). Mensen zullen de afweging maken of de 'kosten' van het doen van vrijwilligerswerk opwegen tegen de 'opbrengsten' van het doen van vrijwilligerswerk. Men zal dus geen vrijwilligerswerk doen wanneer dit niet het geval is volgens de rational choice theory. "For an individual to undertake any volunteering activity the benefits must be greater than the costs incurred for that activity" (Handy et al., 2002, p. 48). Mensen die over voldoende middelen beschikken kunnen het zich dus eerder veroorloven om vrijwilligerswerk te doen, omdat zij zich niet snel zorgen hoeven te maken of de opbrengsten zwaarder wegen dan de kosten.

## 2.4.7 Conclusie

In deze paragraaf is aan de hand van de VFI duidelijk geworden dat er veel motieven zijn voor een persoon om wel of geen vrijwilligerswerk te doen. Duidelijk is geworden dat dit per persoon verschilt en meer motieven daarin een rol kunnen spelen. Het is daarom belangrijk om als vereniging mensen die interesse hebben om te helpen de juiste ondersteuning te geven om ervoor te zorgen dat zij hun werk blijven doen. Als de vereniging hen kan bieden wat ze graag willen, datgene dat aansluit op de motieven, zullen zij betrokken zijn en aan de vereniging verbonden blijven. De VFI zou in principe de potentie kunnen hebben om een psychologische, sociologische en economische verklaring voor het doen van vrijwilligerswerk te toetsen. Een psychologische verklaring voor het doen van vrijwilligerswerk houdt verband met een sterke nadruk op de functie of motivatie waarde, terwijl een sociologische verklaring eerder zal aantonen dat de sociale verwachtingen en normen van anderen zwaarder wegen. De rational choice theory (daarmee een economische verklaring) stelt dat de enige motivatie die mensen hebben om vrijwilligerswerk te doen hun eigenbelang is. Een economische verklaring zou dus bevestigd kunnen worden door een sterke nadruk op motivaties waarbij men 'iets terug krijgt' (materieel of immaterieel) uit het doen van vrijwilligerswerk. Hierbij valt te denken aan de motivaties carrière, zelfbevestiging en zelfbescherming.

Hypothese 6a:

De vereniging kan vrijwilligers behouden op basis van hun voorkeursmotief.

Hypothese 6b:

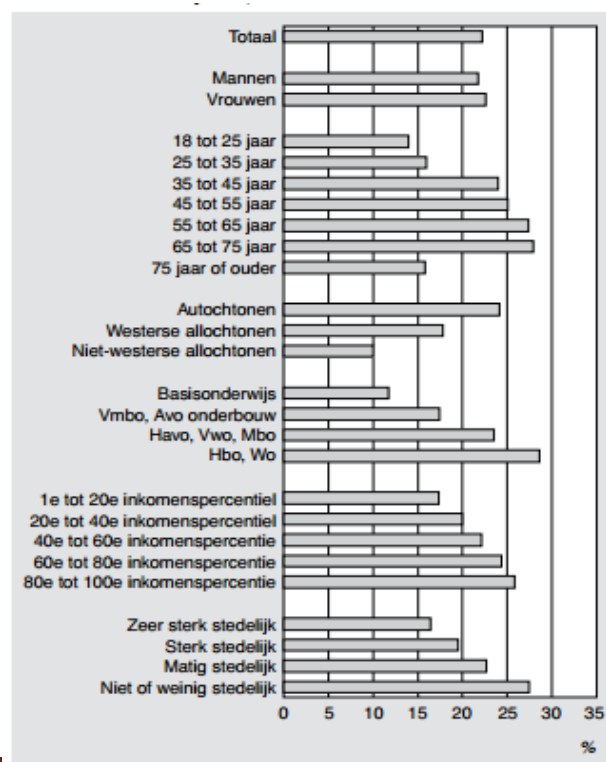
De vereniging kan niet-vrijwilligers binden op basis van hun voorkeursmotief.

## 2.5 Persoonskenmerken

Bekkers en Boezeman (2009) hebben een analyse gemaakt over de achtergronden van het doen van vrijwilligerswerk met betrekking tot persoonskenmerken. Met name op basis van dit onderzoek, aangevuld met andere bronnen, wordt de situatie in kaart gebracht.

In figuur 4 staat het aandeel vrijwilligerswerk onder de bevolking weergegeven afkomstig van het CBS (2010). In dit totaal overzicht kan worden afgeleid welke groepen (naar geslacht, leeftijd, afkomst, opleiding, inkomen, stedelijkheid) vrijwilligerswerk doen.

**Figuur 4: Aandeel vrijwilligers, bevolking van 18 jaar of ouder, naar geslacht, leeftijd, herkomstgroepering, opleidingsniveau, huishoudeninkomen en stedelijkheid (2009)**





### 2.5.1 Leeftijd

Vrijwilligerswerk wordt volgens Bekkers en Boezeman (2009) met name gedaan door mensen die geboren zijn tussen 1941 en 1950. Het aandeel vrijwilligers is relatief groot onder ouderen en de gemiddelde leeftijd is de afgelopen jaren steeds wat toegenomen (Arts & Te Riele, 2011). Ouderen van 65 tot 75 jaar waren in 2009 met 28 procent vaker als vrijwilliger actief dan jongeren (14%) zo komt naar voren in het onderzoek van Arts & Te Riele (2011). De groep gepensioneerden vormen dus een groot deel (Bekkers en Boezeman, 2009). Bij sportverenigingen, zo is te verwachten, zullen bestuursfuncties ook vaak worden vervuld door ouderen. Jongeren zullen daar als vrijwilliger vaak worden ingezet als trainer en/of begeleider. De functie en taken zullen dus bepalend zijn.

Hypothese 7:

De leeftijd van de vrijwilliger bepaalt welke functie hij bij de sportvereniging uitvoert.

### 2.5.2 Geslacht

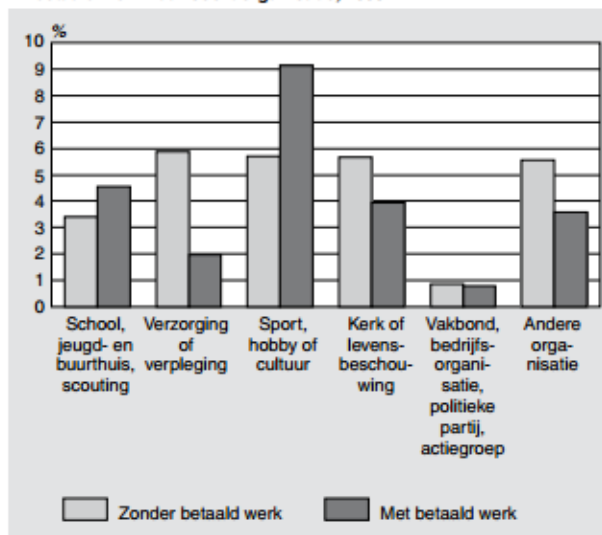
Volgens cijfers van het CBS (2007) doen mannen en vrouwen vrijwel even vaak vrijwilligerswerk, maar voor andere soorten organisaties. Mannen zijn vaker actief bij een sportvereniging of bij de kerk of moskee, terwijl vrouwen eerder kiezen voor vrijwilligerswerk op school of in de verzorging. De verschillen zijn dus niet erg groot. Arts & Te Riele (2011) geven aan dat het aandeel vrijwilligers iets groter is onder vrouwen, maar dat mannen er gemiddeld wat meer tijd aan besteden. De verwachting is dus dat mannen wat vaker bij sportverenigingen als vrijwilliger actief zullen zijn.

Hypothese 8:

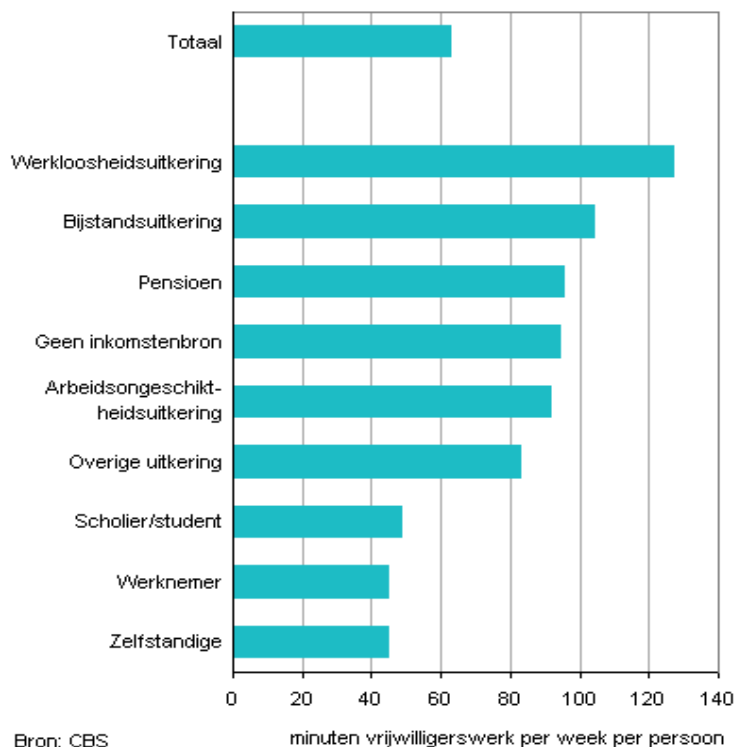
Met name mannen zullen vrijwilligerswerk doen bij sportverenigingen.

### 2.5.3 Opleiding en werk

Vrijwilligerswerk wordt in Nederland vaker gedaan door hoger opgeleiden en mensen zonder betaald werk (Bekkers en Boezeman, 2009). Werkloosheid gaat samen met een verhoogde deelname aan vrijwilligerswerk. De omvang van de baan speelt ook een rol. Van de mensen met betaald werk tot 20 uur per week is 28% vrijwilliger tegen 19% van de mensen met een voltijdbaan (Arts & Te Riele, 2011). In figuur 6 wordt het aandeel vrijwilligers van 18 jaar of ouder, met en zonder betaald werk, naar type organisatie weergegeven. In figuur 7 wordt per sociaal economische categorie aangegeven hoeveel minuten per week aan vrijwilligerswerk wordt besteed. Opleiding is een sterk bepalende factor voor geven van tijd en geld volgens Bekkers (2011). Het gemiddelde opleidingsniveau wordt namelijk hoger en dan zou je verwachten dat de negatieve gevolgen voor het geven van tijd en geld van de ontkerkelijking worden gecompenseerd door de opbrengsten die het toegenomen opleidingsniveau met zich meebrengen. Dit blijkt niet zo te zijn omdat Bekkers (2011) ondervindt in zijn onderzoek dat de druk op de zwaargewichten toeneemt. Nieuwe vrijwilligers zijn vaker hoger opgeleiden volgens Bekkers en Boezeman (2009). Daarnaast beginnen mensen uit een hoge inkomenscategorie vaker aan vrijwilligerswerk, terwijl zij ook vaker stoppen met vrijwilligerswerk. Zoals bij de taakkenmerken al naar voren is gekomen willen mensen die besluiten vrijwilliger te worden graag bijdragen aan zaken en verantwoordelijkheid krijgen. Zeker wanneer zij hoog zijn opgeleid en graag het een en ander te zeggen willen hebben kan dat nog wel eens, hoe goed zij het ook bedoelen, botsen met de plannen van anderen. Mensen kunnen dan besluiten snel weer te stoppen met het vrijwilligerswerk. Hier komt voor een deel dan ook weer de rational choice theory (de economische verklaring) naar voren die stelt dat de enige motivatie die mensen hebben om vrijwilligerswerk te doen hun eigenbelang is. Dit hoeft natuurlijk niet altijd het geval te zijn. Als vrijwilliger wil je de activiteiten en taken uitvoeren waar je zelf achter staat. Jezelf kunnen vinden in de plannen van de vereniging is belangrijk. Maar direct stoppen met het vrijwilligerswerk omdat een bepaalde gebeurtenis je tegenvalt is niet de manier om de vereniging te helpen.



Figuur 5: Aandeel vrijwilligers, bevolking van 18 jaar of ouder, met en zonder betaald werk naar soort organisatie (2009)



Figuur 6: Tijd besteed aan vrijwilligerswerk door volwassenen naar sociaaleconomische categorie (2008)

Hypothese 9:

Hoger opgeleiden zullen eerder vrijwilligerswerk doen bij sportverenigingen dan lager opgeleiden.

Hypothese 10:

Mensen zonder baan zullen eerder vrijwilligerswerk doen bij sportverenigingen dan mensen met een baan.

## 2.5.4 Religie

Uit onderzoek is gebleken dat religiositeit vrijwilligerswerk stimuleert. In het tijdsbestedingonderzoek (TBO) is vrijwilligerswerk en godsdienst één onderdeel. Hieruit blijkt dat religie ook een belangrijke factor is (SCP, 2011). Religieuze mensen zijn vaker actief als vrijwilliger. Binnen de verschillende religieuze stromingen wordt het belang van het doen van vrijwilligerswerk benadrukt en mensen die

regelmatig een kerk bezoeken zouden daarom ook sterker een sociale druk ervaren om vrijwilligerswerk te doen. Mensen die vaak religieuze diensten bezoeken, doen dus meer vrijwilligerswerk omdat zij tot een sociaal netwerk behoren waar het belangrijk gevonden wordt om vrijwilligerswerk te doen en waarin ook veel mensen vrijwilligerswerk doen. Gelovigen zijn niet alleen actiever binnen eigen organisaties, maar ook in niet-religieuze organisaties.

Het vrijwilligerswerk van rooms-katholieken blijft achter ten opzichte van leden van de Protestantse Kerk in Nederland volgens Bekkers en Boezeman (2009). Ook mensen met een islamitische achtergrond doen minder vaak vrijwilligerswerk blijkt uit het onderzoek. De verwachting is dat mensen met een religieuze achtergrond over het algemeen met name vrijwilligerswerk doen in de sector cultuur, kerk en levensbeschouwing.

Hypothese 11:

Vrijwilligers bij sportverenigingen kenmerken zich niet door een sterke religieuze achtergrond.

## **2.5.5 Conclusie**

Uit de verschillende persoonskenmerken wordt duidelijk welke groepen, individuen zich sneller zullen inzetten voor vrijwilligerswerk. Bij sportverenigingen zijn het met name mannen die zich inzetten. Vrijwilligerswerk wordt in Nederland vaker gedaan door personen zonder betaald werk, met een kerkelijke achtergrond, ouderen, hoger opgeleiden, met inwonende kinderen in het huishouden, met sterk altruïstische waarden, en door mensen die een sterke sociale druk ervaren om vrijwilligerswerk te doen. Inwoners van grotere steden, mensen met een islamitische achtergrond, migranten doen minder vaak vrijwilligerswerk. Zoals Bekker (2011) stelt doet een kleine groep mensen erg veel vrijwilligerswerk. Persoonskenmerken zijn dus van grote invloed als het gaat om het wel of niet doen van vrijwilligerswerk.

## **2.6 Verenigingskenmerken**

Tot nu toe zijn veelal de motivaties en het profiel van de vrijwilliger aan bod komen. Echter zal de vereniging, de vrijwilligersorganisatie, zelf een grote invloed hebben op de vrijwilliger. In deze paragraaf worden de domeinen arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden besproken in relatie tot de vrijwilliger. Beide domeinen komen uit het model van Kwaliteit van Arbeid en zeggen specifiek wat over de kenmerken van de verenigingen in relatie tot de omgang met vrijwilligers. De andere twee domeinen van het model van Kwaliteit en Arbeid; arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen komen terug in de taakkenmerken en de motieven voor het wel of niet doen van vrijwilligerswerk.

### **2.6.1 Arbeidsomstandigheden**

Van den Belt (2002) geeft aan dat een vrijwilliger weet wat er gedaan moet worden. Hij moet hiervoor de beschikking hebben over de benodigde middelen en materialen.

Wanneer een nieuwe vrijwilliger zich aanmeldt kan het zijn dat diegene nog niet exact weet wat er van hem of haar gevraagd wordt of op welke manier er precies te werk gegaan moet worden.

Afhankelijk van het werk van de vrijwilliger moet de ruimte goed bereikbaar en toereikend zijn om de taak uit te voeren. Hiermee wordt het gebouw, de tafels, stoelen, verlichting, sanitair bedoeld. Het moet niet zo zijn dat een vrijwilliger zelf iets moet gaan regelen voor dit soort zaken.

Dit kan wel het geval zijn als vrijwilligers iets voor hun vereniging gaan realiseren zoals een verbouwing, een geheel nieuwe activiteit of de bouw van een clubhuis. Men probeert dan samen iets op te zetten. Bovendien zijn er bij een sportvereniging mensen nodig die zaken vanaf het begin op moeten bouwen en ook dat zijn vaak vrijwilligers. Bestuursleden zijn ook vrijwilligers en zij sturen commissies, bestaande uit vrijwilligers, aan waardoor aan hen de taak wordt opgelegd om ervoor te zorgen dat aan de gewenste arbeidsomstandigheden wordt voldaan. Hierbij komen de taakkenmerken dus terug waarbij de taakidentiteit, het belang van de taak, mate van autonomie bepalend zijn op welke manier de arbeidsomstandigheden voor de vrijwilliger geregeld moeten zijn.

Een belangrijk aspect wat Van den Belt (2002) noemt is veiligheid. Vrijwilligers moeten zich zowel psychisch als fysiek gezien veilig voelen bij hun vereniging. Als vrijwilligersorganisatie is het verstandig om een inventarisatie te maken van de omstandigheden waarin of waaronder de vrijwilligers werken zodat er eventueel verbeteringen kunnen worden doorgevoerd ten aanzien van de omgeving. De vereniging moet er tevens voor zorgen dat vrijwilligers weten waar zij terecht kunnen bij ongelukken en hoe ze moeten handelen in deze situaties. Er moet een persoon of een bepaalde groep, zoals het bestuur, verantwoordelijk en bereikbaar zijn. Een vereniging doet er goed aan om ervoor te zorgen dat de vrijwilligers onder prettige omstandigheden kunnen werken omdat de vrijwilliger zich dan gewaardeerd zal voelen. Zoals in de paragraaf over motieven al is besproken is waardering een belangrijk punt om een persoon aan de vereniging te binden. Waardering spreek je uit door vrijwilligers van feedback te voorzien, maar dit laat de vereniging ook merken in de omstandigheden waarin de vrijwilligers actief zijn.

Hypothese 12a:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsomstandigheden (aspecten: veiligheid, gezondheid, materialen, werkruimten, werkstructuur) hoe meer vrijwilligers de vereniging kan behouden.

Hypothese 12b:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsomstandigheden (aspecten: veiligheid, gezondheid, materialen, werkruimten, werkstructuur) hoe meer niet-vrijwilligers de vereniging aan zich kan binden.

Hypothese 12c:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsomstandigheden (aspecten: veiligheid, gezondheid, materialen, werkruimten, werkstructuur) hoe meer ex-vrijwilligers de vereniging aan zich kan binden.

## **2.6.2 Arbeidsvoorwaarden**

Van den Belt (2002) geeft aan dat het voor een vrijwilligersorganisatie belangrijk is dat er een heldere visie aanwezig is over op welke manier er met vrijwilligers moet worden omgegaan. Een duidelijke omschrijving van de taken en de manier van werken en aansturing zijn belangrijke voorwaarden. De organisatiestructuur van de vereniging moet op papier staan. Het is verstandig om een vrijwilligersbeleid in te voeren waarin de rechten en plichten van de vrijwilligers staan. Hoe groter de vereniging, hoe meer mensen er nodig zijn om alles in goede banen te leiden. Er zijn meer leden, meer sportbeoefenaars en om het sporten mogelijk te maken zijn er voldoende vrijwilligers nodig. Een grote vereniging vraagt meer van de organisatie dan een kleine vereniging waar iedereen elkaar kent. Bij een kleine vereniging zal het verloop van vrijwilligers kleiner zijn dan bij een grote vereniging. Omdat het aansturen van een grote vereniging ook gebeurt door vrijwilligers wil het nog wel eens misgaan gewoonweg omdat mensen niet de juiste kennis hebben, te weinig tijd hebben, professionaliteit hebben die wel nodig zijn om de boel draaiende te houden. Leden die als vrijwilliger werkzaam zijn raken bij een gebrek aan sturing sneller ontevreden en dat zal invloed hebben op hun vrijwilligerswerk. De vereniging doet er goed aan om voldoende aandacht te geven aan de vrijwilligers.

De vereniging moet aandacht hebben voor de onkosten die gemaakt worden door de vrijwilligers om hun werk bij de organisatie uit te voeren. Deze zullen vergoed moeten worden door de vereniging, hoe klein het bedrag dan ook is. Dat moet bij iedereen bekend zijn en worden uitgesproken door de leiding. Het zal regelmatig gebeuren dat vrijwilligers denken 'ach laat maar zitten, die paar euro's' maar vele kleine bedragen maken uiteindelijk een groot bedrag. Bonnetjes bewaren en de bedragen declareren dus. Het geeft de vrijwilliger een goed gevoel wanneer er aandacht wordt gegeven aan dit onderwerp. Een uitgangspunt hierbij zou kunnen zijn: de vrijwilliger doet veel voor de organisatie, daarom probeert de organisatie ook veel voor de vrijwilligers te doen. Het lijkt erg simpel maar een dergelijke regeling kan een motiverende werking hebben. In dit geval worden de motieven zelfbescherming en zelfbevestiging aangesterkt. Het geeft de vrijwilligers het gevoel dat zij belangrijk

zijn en er rekening met hen wordt gehouden. Dat heeft tevens invloed op het waardemotief, waarin vrijwilligers anderen willen helpen. Die band wordt sterker als de vereniging (andere vrijwilligers) hen ook helpt. Ook al hebben veel vrijwilligers zelf een WA-verzekering, het is verstandig om als vereniging een WA-verzekering af te sluiten voor de vrijwilligers wanneer zij eventuele schade die toebrengen aan derden (Van den Belt, 2002). Een vereniging moet er goed op letten dat de vrijwilliger in staat blijft om zijn werk goed te doen. Hiermee bedoelt Van den Belt (2002) dat men in de gaten moet houden dat er niet teveel van een vrijwilliger gevraagd wordt. Dat kan ten koste gaan van de bijdrage die de vrijwilliger zijn vereniging graag wil leveren. In bepaalde gevallen zijn vrijwilligers zo enthousiast dat ze erg veel taken op zich willen nemen. Zoals eerder beschreven heeft Bekkers (2011) aangegeven dat een kleine groep al erg veel vrijwilligerswerk verzet. Aanvankelijk lijkt een vereniging hier enorm mee geholpen, maar wanneer de energie bij die vrijwilliger opdraait of wanneer er iets tegenzit en de vrijwilliger ermee stopt zit de vereniging, maar ook de vrijwilliger, met de problemen. In het vrijwilligersbeleid van de organisatie dient daarom ook op de een of andere manier aangegeven te zijn dat een vrijwilliger niet te veel taken tegelijk heeft.

Hypothese 13a:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsvoorwaarden (aspecten: vrijwilligersbeleid, beleidsopvattingen, organisatievisie, mission statement) hoe meer vrijwilligers de vereniging kan behouden.

Hypothese 13b:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsvoorwaarden (aspecten: vrijwilligersbeleid, beleidsopvattingen, organisatievisie, mission statement) hoe meer niet-vrijwilligers de vereniging kan binden.

Hypothese 13c:

Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsvoorwaarden (aspecten: vrijwilligersbeleid, beleidsopvattingen, organisatievisie, mission statement) hoe meer ex-vrijwilligers de vereniging aan zich kan binden.

### **2.6.3 Conclusie**

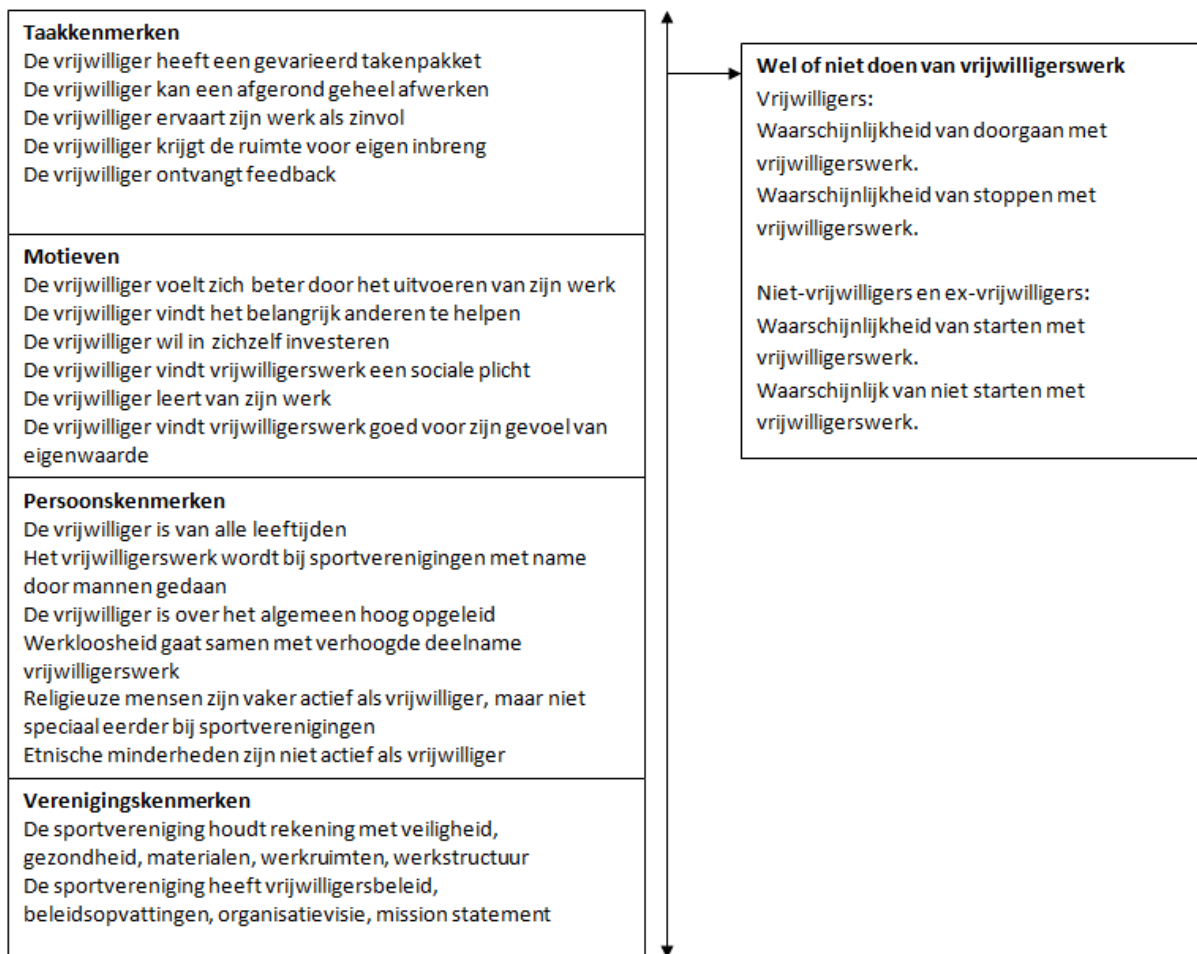
De invloed van verenigingskenmerken betekent veel voor een lid om wel of geen vrijwilliger te worden. Hetzelfde geldt voor het wel of niet doorgaan met het vrijwilligerswerk. Hoe groter de vereniging, hoe meer mensen er nodig zijn om alles in goede banen te leiden. Omdat bestuursleden ook vrijwilligers zijn is het niet makkelijk, vanwege kennis, tijd en professionaliteit om de organisatie aan te sturen. Iedere vrijwilliger moet aandacht en ondersteuning krijgen en dat valt niet altijd mee. Waardering voor het werk is erg belangrijk. Dit moet terugkomen door het geven van feedback, maar ook door de juiste arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden bij de vereniging. Het is verstandig om als bestuur een vrijwilligersbeleid op te stellen en rekening te houden met de omstandigheden waarin of waaronder vrijwilligers hun werk moeten uitvoeren. Een inventarisatie onder vrijwilligers helpt om het hen naar wens te maken. Er moeten voorwaarden worden gesteld die ervoor zorgen dat vrijwilligers op een goede manier hun werk kunnen doen waarbij zij niet teveel hooi op hun vork nemen, zodat een kleine groep vrijwilligers niet heel veel werk verzet. Dit is niet goed voor de vereniging, maar ook niet de vrijwilliger.

## 2.7 Conclusie theoretisch kader

Naar aanleiding van het theoretisch kader wordt de conclusie in deze paragraaf opgesteld, waarbij de hypothesen en het definitief conceptueel model onderdeel zijn in het antwoord op de theoretische hoofdvraag:

Wat is vanuit de theorie bekend over de invloed van taakkenmerken, motieven, persoonskenmerken en verenigingskenmerken op het wel of niet uitvoeren van vrijwilligerswerk?

In onderstaand conceptueel (figuur 8) model worden de uitkomsten van het theoretisch kader overzichtelijk weer gegeven. Aan de linkerkant zijn de onafhankelijke variabelen weergegeven en deze hebben zoals uit de theorie blijkt invloed op de afhankelijke variabelen; het wel of niet doen van vrijwilligerswerk. Per dimensie wordt in één zin de belangrijkste uitkomst van de theorie vermeld. De betrokkenheid van leden en de aantrekkelijkheid van de vereniging zijn van invloed of vrijwilligers behouden blijven of zullen stoppen met hun vrijwilligerswerk.



Figuur 7: Definitief conceptueel model

Er zijn hypothesen opgesteld naar aanleiding van het theoretisch kader. De hypothesen bestaan uit de verwachte motieven en kenmerken die leiden tot het uitvoeren van vrijwilligerswerk bij sportverenigingen.

| Hypothesen                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1a. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakvariatie, des te beter is de vereniging in staat om vrijwilligers te behouden.                                                                                           |
| 1b. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakvariatie, des te beter is de vereniging in staat om niet-vrijwilligers te binden.                                                                                        |
| 1c. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakvariatie, des te beter is de vereniging in staat om ex-vrijwilligers te binden.                                                                                          |
| 2a. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakidentiteit, des te beter is de vereniging in staat om vrijwilligers te behouden.                                                                                         |
| 2b. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakidentiteit, des te beter is de vereniging in staat om niet-vrijwilligers te binden.                                                                                      |
| 2c. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakidentiteit, des te beter is de vereniging in staat om ex-vrijwilligers te binden.                                                                                        |
| 3a. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakbelang, des te beter is de vereniging in staat om vrijwilligers te behouden.                                                                                             |
| 3b. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakbelang, des te beter is de vereniging in staat om niet-vrijwilligers te binden.                                                                                          |
| 3c. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakbelang, des te beter is de vereniging in staat om ex-vrijwilligers te binden.                                                                                            |
| 4a. Hoe hoger de sportvereniging scoort op autonomie, des te beter is de vereniging in staat om vrijwilligers te behouden.                                                                                              |
| 4b. Hoe hoger de sportvereniging scoort op autonomie, des te beter is de vereniging in staat om niet-vrijwilligers te binden.                                                                                           |
| 4c. Hoe hoger de sportvereniging scoort op autonomie, des te beter is de vereniging in staat om ex-vrijwilligers te binden.                                                                                             |
| 5a. Hoe hoger de sportvereniging scoort op feedback, des te beter is de vereniging in staat om vrijwilligers te behouden.                                                                                               |
| 5b. Hoe hoger de sportvereniging scoort op feedback, des te beter is de vereniging in staat om niet-vrijwilligers te binden.                                                                                            |
| 5c. Hoe hoger de sportvereniging scoort op feedback, des te beter is de vereniging in staat om ex-vrijwilligers te binden.                                                                                              |
| 6a. De vereniging kan vrijwilligers behouden op basis van hun voorkeursmotief.                                                                                                                                          |
| 6b. De vereniging kan niet-vrijwilligers binden op basis van hun voorkeursmotief.                                                                                                                                       |
| 7. De leeftijd van de vrijwilliger bepaalt welke functie hij bij de sportvereniging uitvoert.                                                                                                                           |
| 8. Met name mannen zullen vrijwilligerswerk doen bij sportverenigingen.                                                                                                                                                 |
| 9. Hoger opgeleiden zullen eerder vrijwilligerswerk doen bij sportverenigingen dan lager opgeleiden.                                                                                                                    |
| 10. Mensen zonder baan zullen eerder vrijwilligerswerk doen bij sportverenigingen dan mensen met een baan.                                                                                                              |
| 11. Vrijwilligers bij sportverenigingen kenmerken zich niet door een sterke religieuze achtergrond.                                                                                                                     |
| 12a. Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsomstandigheden (aspecten: veiligheid, gezondheid, materialen, werkruimten, werkstructuur) hoe meer vrijwilligers de vereniging kan behouden.                      |
| 12b. Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsomstandigheden (aspecten: veiligheid, gezondheid, materialen, werkruimten, werkstructuur) hoe meer niet-vrijwilligers de vereniging aan zich kan binden.          |
| 12c. Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsomstandigheden (aspecten: veiligheid, gezondheid, materialen, werkruimten, werkstructuur) hoe meer ex-vrijwilligers de vereniging aan zich kan binden.            |
| 13a. Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsvoorwaarden (aspecten: vrijwilligersbeleid, beleidsopvattingen, organisatievisie, mission statement) hoe meer vrijwilligers de vereniging kan behouden.           |
| 13b. Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsvoorwaarden (aspecten: vrijwilligersbeleid, beleidsopvattingen, organisatievisie, mission statement) hoe meer niet-vrijwilligers de vereniging kan binden.        |
| 13c. Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsvoorwaarden (aspecten: vrijwilligersbeleid, beleidsopvattingen, organisatievisie, mission statement) hoe meer ex-vrijwilligers de vereniging aan zich kan binden. |

In het empirisch onderzoek zal de theorie getoetst moeten worden zodat duidelijk wordt wat er voor zorgt dat vrijwilligers aangetrokken worden en behouden blijven en ex-vrijwilligers wederom vrijwilliger willen worden bij de sportvereniging.



## 3 Onderzoeksmethode

---

In dit hoofdstuk wordt de methode van het onderzoek beschreven. Het type onderzoek wordt beschreven. Tevens zal aan bod komen bij wie het onderzoek is uitgevoerd, wat de onderzoekspopulatie is en op welke manier de data is verzameld en geanalyseerd. Het hoofdstuk eindigt met een beschrijving van de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek.

### 3.1 Kwantitatief onderzoek

Het onderzoek betreft een praktijkgericht onderzoek. Volgens Verschuren en Doorewaard (2007) spreekt men van een praktijkgericht onderzoek wanneer het als doel heeft een bijdrage te leveren aan het oplossen van een probleem in de praktijk. Er wordt een kwantitatief onderzoek uitgevoerd zodat er een groot aantal respondenten kunnen worden ondervraagd en er zodoende veel meningen worden geïnventariseerd. Het is mogelijk om cijfermatig inzicht te geven in het wel of niet doen van vrijwilligerswerk en door het doen van kwantitatief onderzoek bestaat de mogelijkheid om procentuele verhoudingen weer te geven. Daarnaast is het mogelijk om statistische samenhangen (correlaties) te berekenen onder een grote hoeveelheid onderzoekseenheden en dat is binnen dit onderzoek het geval. In de enquête is de onderzoeksvraag geoperationaliseerd in vragen aan de doelgroep: leden van sportverenigingen. Zij vullen een enquête in welke bestaat uit vragen en stellingen met antwoordcategorieën. Belangrijk bij dit onderzoek, een kenmerk van kwantitatief onderzoek, is de anonimiteit. Hierdoor kan er van worden uitgegaan dat er weinig sociaal wenselijke antwoorden zullen worden gegeven (Verschuren en Doorewaard, 2007). De resultaten van het onderzoek worden vooral weergegeven in tabellen en cijfers.

#### Empirische hoofdvraag

Welke factoren van taakkenmerken, motieven, persoonskenmerken en verenigingskenmerken zijn daadwerkelijk van invloed op het wel of niet uitvoeren van vrijwilligerswerk?

#### Deelvragen:

Welke taakkenmerken zijn van invloed op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?

Welke motieven aspecten zijn van invloed op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?

Welke persoonskenmerken zijn van invloed op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?

Welke verenigingskenmerken zijn van invloed op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?

### 3.2 Meetinstrument

Door middel van een digitale enquête zijn de data verzameld. De enquête is opgesteld aan de hand van het theoretisch kader en er wordt ingegaan op de onafhankelijke en afhankelijke variabelen om te onderzoeken welke motieven en kenmerken (onafhankelijke variabelen) wel of geen invloed hebben op het uitvoeren van vrijwilligerswerk (afhankelijke variabele) bij de betreffende sportvereniging. De enquête bestaat uit zowel vragen als stellingen en tevens is er rekening gehouden met leden die wel vrijwilligerswerk doen en leden die geen vrijwilligerswerk (meer) doen. Allereerst wordt gevraagd van welke vereniging de respondent lid is en vervolgens wordt gevraagd of hij wel of geen vrijwilligerswerk doet. Afhankelijk van het antwoord op die vraag wordt de vragenlijst vervolgd en krijgen niet-vrijwilligers of ex-vrijwilligers andere stellingen voorgelegd dan de respondenten die wel vrijwilligerswerk doen. In het theoretisch kader zijn de taakkenmerken, motieven, persoonskenmerken en verenigingskenmerken aan bod gekomen. Deze 4 variabelen komen als apart kopje terug in de enquête. Per kopje zijn bijpassende vragen en stellingen opgesteld die beantwoord kunnen worden aan de hand van een meerkeuze antwoordmodel. Er is gekozen voor een 5-punts Likertschaal: 'helemaal niet mee eens, niet mee eens, niet mee eens/niet mee oneens, mee eens, helemaal mee eens'. In de verwerking van de resultaten kan hierdoor worden aangegeven in hoeverre iemand het met een bepaalde stelling eens of oneens is. Daarbij biedt het mensen de

mogelijkheid om neutraal 'niet mee eens/niet mee oneens' te kiezen indien zij geen mening hebben over een bepaald onderwerp omdat zij niet in staat zijn om erover te oordelen.

### 3.3 Onderzoekspopulatie en steekproef

Onderzoekseenheden zijn sportbestuurders/vrijwilligers, niet-vrijwilligers, en ex-vrijwilligers van sportverenigingen uit Arnhem en Nijmegen en omgeving. De sportverenigingen zijn allen aangesloten bij het NOC\*NSF. Het betreft dus de georganiseerde sport. De onderzoekspopulatie bestaat dus uit leden van sportverenigingen uit Arnhem en Nijmegen en omgeving. Met sportbestuurders worden de kaderleden uit het bestuur van de vereniging bedoeld. In de gemeente Nijmegen is 23% van 18 jaar of ouder lid van een sportvereniging (Sportnota Nijmegen 2012-2015). Dat gaat om 32.327 mensen. In de gemeente Arnhem is 28% lid van een sportvereniging (Verenigingmonitor Arnhem, 2010). Dat betekent 41.798 mensen. In totaal zijn dat 74.125 leden. In beide gemeenten zijn in totaal 284 sportverenigingen. Naar aanleiding van het onderzoek kunnen er uitspraken worden gedaan over de leden van sportverenigingen in de omgeving van Arnhem en Nijmegen.

De grootte van de steekproef is afhankelijk van de grootte van de onderzoekspopulatie, maar ook van de foutmarge die gekozen is en het betrouwbaarheidsniveau. Volgens de steekproefcalculator moet de steekproefgrootte 383 zijn bij een betrouwbaarheidsniveau van 95% en een foutmarge van 5 % (Journallinks, z.d.). Het Transferpunt Sport, de opdrachtgever, heeft in de periode van september 2013 tot en met januari 2014 ondersteuning geboden aan verschillende verenigingen. Bij deze verenigingen uit Arnhem en Nijmegen en omgeving zijn de enquêtes uitgezet. De 7 verenigingen die hebben deelgenomen zijn: Nijmeegse Reddingsbrigade, Badmintonvereniging Gova, Voetbalvereniging AWC Wijchen, Gymnastiekvereniging Kracht en Vlugheid Eerbeek, Duikteam de Kaaiman, Sportvereniging Hatert en Sportvereniging O.S.S.'20. Het totaal aantal leden van deze verenigingen bedraagt 3400. Er is gekozen voor deze steekproef van 7 verenigingen (3400 personen) vanwege het feit dat zij bekend zijn met het Transferpunt Sport, aangezien zij door het Transferpunt worden ondersteund. Het is daardoor makkelijk deze verenigingen te benaderen en de kans dat zij deelnemen is tevens groter. Het respons zal daarom ook hoger zijn. Het is niet haalbaar om alle verenigingen in de stadregio's van Arnhem en Nijmegen te benaderen omdat daar onvoldoende tijd voor is. Daarnaast moet deze steekproef een reëel beeld kunnen geven over het totaal aantal vrijwilligers in Arnhem en Nijmegen, aangezien het sportverenigingen zijn die van elkaar verschillen in grootte en sportaanbod, zodat er een juiste afspiegeling ontstaat. In dit onderzoek zijn 150 enquêtes ingevuld (N=150). Bij een betrouwbaarheidsniveau van 95% is de uiteindelijke foutenmarge 7,99%.

### 3.4 Methode van dataverzameling

Er is een digitale enquête opgesteld en verstuurd naar de deelnemende sportverenigingen met daarin achtergrondinformatie over het onderzoek en uitleg op welke manier de enquête ingevuld dient te worden. De enquête heeft 6 weken uitgestaan en is opgenomen in bijlage 2. De enquête is opgesteld in Formdesk, een online computerprogramma. De enquête kan met behulp van dit programma online worden afgenomen. Voor elke vereniging is een bericht opgesteld met daarin de link naar de enquête, een korte uitleg over de inhoud van het onderzoek en waarom het onderzoek gehouden wordt. De sportverenigingen hebben dit bericht geplaatst op hun website en tevens de link gemaïld naar hun leden. Alle leden zijn verzocht de enquête in te vullen. De enquête heeft 6 weken uitgestaan, maar de verenigingen zijn niet allen tegelijk begonnen met het verspreiden van de link naar de enquête onder hun leden. De ene sportvereniging is sneller dan de ander. Per vereniging is bekeken wanneer er een reminder verstuurd moest worden. Zodra het respons van leden van een bepaalde vereniging daalde werd contact opgenomen met het verzoek om de leden een reminder te sturen. Jeugd en junioren zijn niet meegenomen in het onderzoek, aangezien het gaat om vrijwilligerswerk dat wel of niet wordt uitgevoerd door volwassenen. Per sportvereniging is de enquête dus uitgezet onder alle leden van 18 jaar en ouder. Ouders zijn benaderd om de enquête in

te vullen ook al zijn zij zelf geen lid. Op die manier worden behalve de huidige vrijwilligers ook niet-vrijwilligers mee genomen in het onderzoek. Ouders die geen vrijwilliger zijn kunnen het in het verleden wel geweest zijn (ex-vrijwilligers) of in de toekomst wel (weer) worden. Alle ingevulde gegevens worden in dat programma bewaard. De resultaten worden in een database opgeslagen en deze zijn vervolgens op te vragen in een Excel bestand waarmee de gegevens kunnen worden overgeheveld naar het programma SPSS Statistics.

### 3.5 Data-analyse

Voor het analyseren en verwerken van de verkregen resultaten uit de enquêtes is dus IBM SPSS Statistics 20.0 gebruikt. Dit is een statistisch computerprogramma waarmee de gegevens uit de enquête kunnen worden geanalyseerd. Voordat de resultaten kunnen worden ingevoerd is er een codeerschema opgemaakt zodat elke vraag/stelling voorzien is van een antwoordcode. Aan de hand van het codeerschema zijn de variabelen ingevoerd. Het codeerschema is als bijlage 4 toegevoegd. De stellingen en vragen zijn onderverdeeld aan de hand van de onafhankelijke variabelen. Van elk van deze variabelen zijn in SPSS schalen gemaakt. Deze schalen zijn met behulp van Cronbach's Alpha getest op de betrouwbaarheid en hier zo nodig op aangepast. Wanneer de betrouwbaarheid met 5% of meer verhoogd werd door een bepaald item (stelling/vraag) uit de schaal te verwijderen is dat gedaan. Er is beschrijvende statistiek gebruikt om de resultaten van de variabelen overzichtelijk weer te geven in tabellen. Zie tabel 2 en tabel 5. Om verbanden tussen afhankelijke en onafhankelijke variabelen te toetsen en de hypothesen te toetsen is verklarende statistiek gebruikt. Hierbij is gebruik gemaakt van Pearson's correlatiecoëfficiënt ( $r$ ). Dit is een statistische toets die berekent in welke mate er een lineair verband bestaat tussen twee variabelen ( $X$  en  $Y$ ) die gemeten zijn op interval- of rationiveau (Baarda et al., 2003). Daarnaast is er gebruik gemaakt van de  $t$ -toets. Dit is een parametrische toets voor het testen van hypothesen over de gemiddelden van 2 onafhankelijke groepen (Baarda et al., 2003). Beide konden gebruikt worden omdat alle afhankelijke variabelen normaal verdeeld waren. De kurtosis- en skewness waarden van alle afhankelijke variabelen lagen namelijk binnen de marge (-3;3). Tevens is er een Anova ( $F$ -test) uitgevoerd. Met deze toets worden gemiddelden vergeleken tussen bepaalde groepen. Hiermee wordt het mogelijk het verschil tussen de voorkeursmotieven in de mate waarin de sportvereniging leden kan behouden en/of binden als vrijwilliger in kaart te brengen.

### 3.6 Betrouwbaarheid en validiteit

De betrouwbaarheid en validiteit zijn belangrijke voorwaarden voor wetenschappelijk onderzoek (Gratton, Jones & Robinson, 2011). De betrouwbaarheid en validiteit van het meetinstrument worden in deze paragraaf beschreven.

#### 3.6.1 Betrouwbaarheid

Volgens Gratton, Jones & Robinson (2011) refereert betrouwbaarheid naar de consistentie en rechtlijnigheid van behaalde resultaten. Getracht moet worden om tijdens de meting van zo min mogelijk toeval afhankelijk te zijn. De nauwkeurigheid en consistentie van het meetinstrument, de enquête, moeten gewaarborgd zijn. Er is gezorgd voor een vertaalslag van de variabelen uit het theoretisch kader - dat onderbouwd is met relevante literatuur - naar meetbare variabelen voor de enquête. De vragen en stellingen zijn dusdanig geformuleerd dat de respondent niet lang na hoeft te denken en vrijwel direct antwoord kan geven wat bijdraagt aan de consistentie (herhaalbaarheid) van het meetinstrument. Zoals beschreven wordt de enquête online ingevuld, waardoor mensen er de tijd voor kunnen nemen en de vragenlijst (thuis) in een rustige omgeving in kunnen vullen op een moment waarop het hen uitkomt. Tevens wordt de anonimiteit gewaarborgd. Dit alles zal bijdragen aan de betrouwbaarheid; in dit geval is er één onderzoeker, maar een andere onderzoeker zou dezelfde resultaten vinden en het onderzoek zal tevens dezelfde meting produceren wanneer het op een ander tijdstip herhaald zou worden. De enquête is bekeken en beoordeeld door docenten en medestudenten en naar aanleiding daarvan aangepast zodat de betrouwbaarheid is verhoogd.

Tevens is, zoals in de vorige paragraaf al aan bod kwam, vastgesteld welke items geschikt zijn om een bepaalde variabele te meten. Dit is vastgesteld met behulp van SPSS Statistics door een betrouwbaarheidsanalyse uit te voeren waarmee de homogeniteit van de itemschalen is getest. De mate waarin enkele items hetzelfde meten is uitgedrukt in een getal; de Crombach's Alpha (Baarda et al., 2003). In bijlage 3 is een overzicht opgenomen van de betrouwbaarheidsanalyse van de itemschalen. Respons is zoals beschreven 150 (N=150), de uiteindelijke foutenmarge bedraagt 7,99%, het betrouwbaarheidsniveau komt op 78%.

### 3.6.2 Validiteit

Met validiteit wordt bedoeld of de methode die gebruikt wordt daadwerkelijk meet wat je wil meten en of de conclusies die daaruit volgen geldig zijn (Gratton, Jones & Robinson, 2011). Validiteit is op te delen in twee hoofdvormen: interne en externe validiteit. Zo beschrijft Van Thiel, 2010 dat het bij interne validiteit gaat om de geldigheid van het onderzoek. Hierbij wordt de vraag gesteld of de geoperationaliseerde begrippen een juiste weergave zijn van het theoretisch kader. Uit het conceptueel model is naar voren gekomen dat de variabelen geoperationaliseerd zijn en meetbaar zijn. De enquête dekt het conceptueel model in zijn geheel, zodat alles wat in het theoretisch kader aan bod komt ook wordt gemeten als de respondenten de enquête invullen. De vragen/stellingen zijn relevant voor het onderzoek en gerelateerd aan vrijwilligerswerk en de sportvereniging. In de enquête zijn de variabelen geoperationaliseerd met behulp van het conceptueel model. De respondent moet niet lang nadenken en vrijwel direct antwoord geven op een vraag wat bij zal dragen aan de consistentie van het meetinstrument. Om non-respons te voorkomen zijn de vragen en stellingen eenduidig opgesteld. Moeilijk taalgebruik is vermeden. De vragen en stellingen zijn zo opgesteld dat ze voor elke vrijwilliger, elke taak/functie, in te vullen zijn, waardoor er geen keuzemogelijkheid: 'niet van toepassing' is toegevoegd in de antwoordcategorieën. Hier wordt mee voorkomen dat mensen die optie te snel zouden kiezen indien zij twijfelen bij een bepaalde stelling. Er wordt niet alleen rekening gehouden met de functie en taken in iedere stelling, ook met het verduidelijken van de taakkenmerken, motieven en verenigingskenmerken zodat de stellingen voor iedereen begrijpelijk zijn. Elk aspect zoals 'taakidentiteit' en 'zelfbevestiging' is in het theoretisch kader omschreven. Het is geoperationaliseerd zodat het voor iedereen mogelijk is om te begrijpen en de enquête in te vullen. Een stelling: 'Taakidentiteit is aanwezig bij mijn vereniging' is erg onduidelijk. De stelling: 'Ik kan mijn taak in zijn geheel voltooien, van begin tot eind' is wel voor iedereen helder. Op die manier is elk kenmerk en elk motief verduidelijkt zodat de enquête door elke vrijwilliger ingevuld kan worden. Behalve dat de vragen en stellingen voor iedereen te begrijpen zijn is er tevens voor gezorgd dat de taalconstructies zo makkelijk mogelijk zijn. Hiermee wordt bedoeld dat er geen (meervoudige) ontkenningen of tegenstrijdigheden in één vraag voor komen. Om de respons te verhogen zijn de verenigingen verzocht een reminder te versturen naar de leden waarin gevraagd werd om (alsnog) de enquête in te vullen.

De generaliseerbaarheid van het onderzoek is de externe validiteit (Van Thiel, 2010). Als resultaten extern valide zijn, betekent wil dit zeggen dat de resultaten te generaliseren zijn en dus voor een grotere groep dan slechts de steekproef zullen gelden. Een hoge respons zal bijdragen aan de externe validiteit ofwel de generaliseerbaarheid van het onderzoek en daar zijn maatregelen voor genomen. Er is gekozen om de enquête uit te zetten bij sportverenigingen die ondersteuning krijgen van het Transferpunt Sport wat ervoor moet zorgen dat de respons zo hoog mogelijk is. De verenigingen die deelnemen zijn allen verschillend met betrekking tot de sport die zij aanbieden. Er worden dus niet alleen maar leden van bijvoorbeeld een voetbalvereniging ondervraagd. Hierdoor kunnen er uitspraken worden gedaan over sportverenigingen in het algemeen. Volgens Van Thiel (2010) is er bij een voldoende grote steekproef vrijwel altijd sprake van een representatieve selectie. Hierdoor zullen de bevindingen uit het onderzoek ook gelden voor de populatie. In heel Nederland zijn vrijwilligers actief bij sportverenigingen. Het onderzoek richt zich specifiek op het gebied Arnhem en Nijmegen, maar het is hoogst waarschijnlijk dat de bevindingen van het onderzoek ook gelden voor andere delen van Nederland.

## 4 Resultaten

---

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd. De beschrijving van de resultaten geeft antwoord op de empirische vraagstelling met bijbehorende deelvragen:  
Welke factoren van taakkenmerken, motieven, persoonskenmerken en verenigingskenmerken zijn daadwerkelijk van invloed op het wel of niet uitvoeren van vrijwilligerswerk?

### Deelvragen:

Welke taakkenmerken zijn van invloed op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?  
Welke motieven aspecten zijn van invloed op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?  
Welke persoonskenmerken zijn van invloed op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?  
Welke verenigingskenmerken zijn van invloed op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk?

Het hoofdstuk is opgedeeld aan de hand van de onafhankelijke variabelen waarbij zowel beschrijvende als verklarende statistiek wordt weergegeven.

### 4.1 Vrijwilligerswerk

In deze paragraaf komen de resultaten naar voren met betrekking tot het aantal vrijwilligers, niet-vrijwilligers en ex-vrijwilligers dat heeft deelgenomen aan het onderzoek en daarbij de resultaten over het behouden en binden van vrijwilligers.

#### 4.1.1 Stand van zaken vrijwilligerswerk

Tabel 1 bevat informatie over het aantal respondenten gesplitst in vrijwilligers, ex-vrijwilligers en niet-vrijwilligers.

Tabel 1: Stand van zaken met betrekking tot vrijwilligerswerk

| Stand van zaken    |        |            |
|--------------------|--------|------------|
|                    | Aantal | Percentage |
| Vrijwilligers      | 92     | 61,3%      |
| Ex-vrijwilligers   | 21     | 14%        |
| Niet-vrijwilligers | 37     | 24,7%      |
| Totaal             | 150    | 100%       |

Uit de tabel is af te leiden dat 150 mensen de enquête hebben ingevuld. Hiervan is 61,3% vrijwilliger, 14% ex-vrijwilliger en 24,7% heeft nooit vrijwilligerswerk gedaan bij de sportvereniging.

#### 4.1.2 Uitvoeren van vrijwilligerswerk

Tabel 2 laat zien hoe groot de kans is dat vrijwilligers hun werk bij de sportvereniging blijven doen de komende 2 jaar en hoe groot de kans is dat niet- en ex-vrijwilligers (weer) vrijwilligerswerk gaan doen.

Tabel 2: Uitvoeren van vrijwilligerswerk

| Uitvoeren van vrijwilligerswerk |    |     |     |     |      |       |
|---------------------------------|----|-----|-----|-----|------|-------|
|                                 | N  | Min | max | gem | SD   | CA    |
| Behouden vrijwilligers          | 90 | 1   | 5   | 4,2 | 0,87 | 0,750 |
| Binden niet-vrijwilligers       | 35 | 1   | 4   | 1,9 | 0,89 | 0,809 |
| Binden ex-vrijwilligers         | 22 | 1   | 4,5 | 3,0 | 1,04 | 0,880 |

Uit de tabel kan worden opgemaakt dat vrijwilligers gemiddeld een 4,2 scoren op het blijven doen van vrijwilligerswerk. Niet-vrijwilligers scoren een 1,9 gemiddeld op het gaan doen van vrijwilligerswerk. Ex-vrijwilligers scoren daarentegen een 3,0 gemiddeld op het wederom gaan doen van vrijwilligerswerk.

#### 4.1.3 Verbeteren van vrijwilligerswerk

In tabel 3 staat vermeld welk percentage van de vrijwilligers vindt dat er zaken te verbeteren zijn ten aanzien van het vrijwilligerswerk bij hun sportvereniging.

Tabel 3: Al dan niet verbeteren vrijwilligerswerk

| Vrijwilligerswerk verbeteren | Aantal | Percentage |
|------------------------------|--------|------------|
| Niets verbeteren             | 11     | 12%        |
| Wel Verbeteren               | 81     | 88%        |

12% van de vrijwilligers geeft aan dat er niks verbeterd hoeft te worden ten aanzien van het vrijwilligerswerk. 88% vindt dat er zaken kunnen worden verbeterd.

In tabel 4 staat vermeld wat de sportverenigingen ten aanzien van vrijwilligerswerk kunnen verbeteren volgens de vrijwilligers.

Tabel 4: Verbeteringen ten aanzien van vrijwilligerswerk

| Verbeteringen                       | Aantal | Percentage |
|-------------------------------------|--------|------------|
| Begeleiding en aansturing           | 50     | 30%        |
| Waardering                          | 33     | 20%        |
| Opleiding en scholingsmogelijkheden | 11     | 7%         |
| Taken en taakverdeling              | 23     | 14%        |
| (Onkosten)Vergoeding                | 7      | 4%         |
| Verzekeringen                       | 0      | 0%         |
| Werksfeer                           | 6      | 4%         |
| Werkomgeving                        | 6      | 4%         |
| Informatievoorziening               | 30     | 18%        |

De meeste vrijwilligers geven aan dat de begeleiding en aansturing van de vrijwilligers verbeterd kan worden. Daarnaast zijn het geven van waardering en het verzorgen van de informatievoorziening punten van verbetering.

## 4.2 Taakkenmerken

In deze paragraaf komen de resultaten van de taakkenmerken aan bod in relatie tot het wel of niet doen van vrijwilligerswerk.

### 4.2.1 Stand van zaken taakkenmerken

Hieronder staan in tabel 5 de verschillende taakkenmerken verdeeld naar vrijwilligers en niet- en ex-vrijwilligers. De groepen niet- en ex-vrijwilligers hebben dezelfde vragen beantwoord waardoor zij in het overzicht als één groep staan vermeld.

Tabel 5: Taakkenmerken

| Taakkenmerken  |                           | N  | min | max | Gem | SD    | CA    |
|----------------|---------------------------|----|-----|-----|-----|-------|-------|
| Taakvariatie   | Vrijwilligers             | 92 | 2   | 5   | 3,8 | 0,740 | nvt   |
|                | Niet- en ex-vrijwilligers | 57 | 1   | 5   | 3,5 | 0,804 | nvt   |
| Taakidentiteit | Vrijwilligers             | 91 | 2   | 6   | 4,0 | 0,855 | nvt   |
|                | Niet- en ex-vrijwilligers | 57 | 1   | 5   | 3,2 | 0,840 | nvt   |
| Taakbelang     | Vrijwilligers             | 90 | 3,5 | 5   | 4,3 | 0,449 | 0,427 |
|                | Niet- en ex-vrijwilligers | 57 | 1   | 5   | 3,6 | 0,638 | 0,341 |
| Autonomie      | Vrijwilligers             | 83 | 2,5 | 5   | 3,9 | 0,508 | 0,623 |
|                | Niet- en ex-vrijwilligers | 52 | 1   | 5   | 3,3 | 0,671 | 0,793 |
| Feedback       | Vrijwilligers             | 92 | 2   | 5   | 4,1 | 0,722 | 0,691 |
|                | Niet- en ex-vrijwilligers | 57 | 1   | 5   | 3,1 | 0,984 | 0,797 |

In de tabel is per taakkenmerk aangegeven in hoeverre deze belangrijk gevonden worden en bij de sportverenigingen van toepassing zijn. De vrijwilligers scoren gemiddeld een 3,8 of hoger op de taakkenmerken. De gemiddelden van de vrijwilligers ten aanzien van de verschillende taakkenmerken liggen hoger dan die van de niet- en ex-vrijwilligers. Het hoogste wordt gescoord op taakbelang. De Cronbach's alpha (CA) geeft de betrouwbaarheid aan van de gebruikte schalen. Omdat de taakkenmerken taakvariatie en taakidentiteit uit één vraag bestond is de CA niet van toepassing. De betrouwbaarheid van de schalen van de taakkenmerken autonomie en feedback zijn hoger dan die van de schaal taakbelang.

### 4.2.2 Verband tussen taakkenmerken en vrijwilligerswerk

In tabel 6 wordt het verband weergegeven tussen de taakkenmerken en het verbinden en behouden van leden ten behoeve van vrijwilligerswerk. Er is onderscheid gemaakt in het behouden van vrijwilligers, het binden van niet-vrijwilligers en het van ex-vrijwilligers.

Tabel 6: Verband tussen taakkenmerken en het verbinden en behouden van leden tbv vrijwilligerswerk

|                           | Taakvariatie |       | Taakidentiteit |       | Taakbelang   |              | Autonomie    |              | Feedback     |              |
|---------------------------|--------------|-------|----------------|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                           | r            | sig   | r              | sig   | r            | sig          | r            | sig          | r            | sig          |
| Behouden vrijwilligers    | 0,136        | 0,101 | 0,147          | 0,085 | 0,177        | 0,050        | <b>0,289</b> | <b>0,004</b> | <b>0,216</b> | <b>0,020</b> |
| Binden niet-vrijwilligers | 0,041        | 0,409 | 0,153          | 0,194 | 0,228        | 0,097        | 0,064        | 0,367        | <b>0,294</b> | <b>0,046</b> |
| Binden ex-vrijwilligers   | 0,305        | 0,089 | 0,069          | 0,383 | <b>0,382</b> | <b>0,044</b> | -0,052       | 0,416        | 0,223        | 0,166        |

Duidelijk wordt dat bij elk van de taakkenmerken in relatie tot het behouden en binden van vrijwilligers een licht positief verband vertoont ( $r > 0$ ). Dit geldt alleen niet voor het taakkenmerk autonomie bij het binden van ex-vrijwilligers. Taakkenmerken autonomie en feedback laten een significant verband zien voor het behouden van vrijwilligers. Hiermee wordt duidelijk dat hypothese 4a: Hoe hoger de sportvereniging scoort op autonomie, des te beter is de vereniging in staat om vrijwilligers te behouden, kan worden aangenomen ( $p = 0,004$ ). Ook hypothese 5a: Hoe hoger de sportvereniging scoort op feedback, des te beter is de vereniging in staat om vrijwilligers te behouden, kan worden bevestigd ( $p = 0,02$ ). De andere hypothesen over taakkenmerken in relatie tot



het behouden van vrijwilligers worden niet aangenomen. Uit de tabel wordt duidelijk dat hypothese 5b: Hoe hoger de sportvereniging scoort op feedback, des te beter is de vereniging in staat om niet-vrijwilligers te binden, kan worden aangenomen ( $p=0,046$ ). De overige hypothesen over niet-vrijwilligers kunnen niet worden aangenomen, er zijn namelijk geen significante verbanden gevonden. Wat betreft ex-vrijwilligers kan hypothese 3c: Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakbelang, des te beter is de vereniging in staat om ex-vrijwilligers te binden, worden bevestigd ( $p=0,044$ ). De overige hypothesen over ex-vrijwilligers worden niet bevestigd.

## 4.3 Motieven

In deze paragraaf komen de resultaten van de motieven aan bod die leiden tot het wel of niet doen van vrijwilligerswerk bij sportverenigingen.

### 4.3.1 Voorkeursmotieven

In tabel 7 staat het overzicht van vrijwilligers en niet-vrijwilligers waarin duidelijk wordt wat voor hen het motief is om vrijwilligerswerk te (gaan) doen. Voor de groep ex-vrijwilligers is het voorkeursmotief niet bekend. De voorkeursmotieven staan gesorteerd op basis van de percentages.

Tabel 7: Voorkeursmotieven vrijwilligers en niet-vrijwilligers

| Voorkeursmotieven                                   |            | Vrijwilligers | Niet-vrijwilligers |
|-----------------------------------------------------|------------|---------------|--------------------|
| Verbondenheid met de doelstelling van de vereniging | Aantal     | 18            | 7                  |
|                                                     | Percentage | 20%           | 20%                |
| Andere mensen helpen                                | Aantal     | 15            | 8                  |
|                                                     | Percentage | 17%           | 23%                |
| Anders                                              | Aantal     | 12            | 2                  |
|                                                     | Percentage | 13%           | 6%                 |
| Het geeft me een goed gevoel                        | Aantal     | 11            | 4                  |
|                                                     | Percentage | 12%           | 11%                |
| Zinnvolle tijdsbesteding                            | Aantal     | 11            | 2                  |
|                                                     | Percentage | 12%           | 6%                 |
| Iets voor de maatschappij doen                      | Aantal     | 10            | 2                  |
|                                                     | Percentage | 11%           | 6%                 |
| Sociale contacten                                   | Aantal     | 6             | 7                  |
|                                                     | Percentage | 7%            | 20%                |
| Leuk, interessant werk                              | Aantal     | 6             | 3                  |
|                                                     | Percentage | 7%            | 9%                 |
| Leren van specifieke vaardigheden, kennis           | Aantal     | 1             | 0                  |
|                                                     | Percentage | 1%            | 0%                 |

Uit de tabel kan worden opgemaakt dat 'verbondenheid met de doelstelling van de vereniging' voor zowel de vrijwilliger als de niet-vrijwilliger voor 20% het motief is of zou zijn. 17% van de vrijwilligers en 23% van de niet-vrijwilligers geven aan dat zij vrijwilligerswerk (zouden) doen omdat zij 'anderen willen helpen'. 'Leren' wordt het minst vaak genoemd als voorkeursmotief.

Bij niet-vrijwilligers verschilt de mate waarin een vereniging het lid kan binden als vrijwilliger niet op basis van het voorkeursmotief ( $F=1,315$ ,  $P=0,145$ ). Bij vrijwilligers verschilt de mate waarin een vereniging het lid kan behouden als vrijwilliger significant op basis van het voorkeursmotief ( $F=1,968$ ,  $P=0,035$ ). Dat betekent dat hypothese 6a: De vereniging kan vrijwilligers behouden op basis van hun voorkeursmotief, kan worden bevestigd. Hypothese 6b: De vereniging kan niet-vrijwilligers binden op basis van hun voorkeursmotief, kan niet worden bevestigd.

## 4.4 Persoonskenmerken

In deze paragraaf komen de resultaten van de persoonskenmerken naar voren die al dan niet van invloed zijn op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk bij sportverenigingen.

### 4.4.1 Stand van zaken persoonskenmerken

In tabel 8 staan de persoonlijke kenmerken van de respondenten onderverdeeld naar vrijwilligers, niet-vrijwilligers en ex-vrijwilligers.

Tabel 8: Persoonskenmerken

| Persoonskenmerken                     | Vrijwilligers |            | Niet-vrijwilligers |            | Ex-vrijwilligers |            |
|---------------------------------------|---------------|------------|--------------------|------------|------------------|------------|
|                                       | Aantal        | Percentage | Aantal             | Percentage | Aantal           | Percentage |
| Man                                   | 60            | 67%        | 14                 | 41%        | 16               | 73%        |
| Vrouw                                 | 29            | 33%        | 20                 | 59%        | 6                | 27%        |
| Lagere school                         | 0             | 0%         | 1                  | 3%         | 0                | 0%         |
| LBO/MAVO/VMBO/MULO                    | 10            | 11%        | 5                  | 14%        | 4                | 18%        |
| HAVO/VWO                              | 8             | 9%         | 6                  | 17%        | 0                | 0%         |
| MBO                                   | 31            | 35%        | 9                  | 26%        | 6                | 27%        |
| HBO                                   | 33            | 38%        | 10                 | 29%        | 9                | 41%        |
| WO                                    | 6             | 7%         | 4                  | 11%        | 3                | 14%        |
| 18-24 jaar                            | 12            | 13%        | 4                  | 11%        | 2                | 9%         |
| 25-34 jaar                            | 7             | 8%         | 4                  | 11%        | 1                | 5%         |
| 35-44 jaar                            | 24            | 27%        | 11                 | 31%        | 7                | 32%        |
| 45-59 jaar                            | 30            | 34%        | 9                  | 26%        | 8                | 36%        |
| 60-69 jaar                            | 15            | 17%        | 6                  | 17%        | 4                | 18%        |
| 70 jaar of ouder                      | 1             | 1%         | 1                  | 3%         | 0                | 0%         |
| Ik behoor niet tot een bepaald geloof | 36            | 41%        | 25                 | 71%        | 10               | 48%        |
| Rooms-katholiek                       | 51            | 58%        | 6                  | 17%        | 8                | 38%        |
| Protestants                           | 1             | 1%         | 2                  | 6%         | 1                | 5%         |
| Christendom                           | 0             | 0%         | 2                  | 6%         | 2                | 10%        |
| Jodendom                              | 0             | 0%         | 0                  | 0%         | 0                | 0%         |
| Ik zoek een baan                      | 3             | 3%         | 0                  | 0%         | 0                | 0%         |
| Ik zit in de AOW                      | 2             | 2%         | 4                  | 11%        | 2                | 10%        |
| Ik heb een deeltijdbaan               | 17            | 19%        | 9                  | 26%        | 4                | 19%        |
| Ik heb een voltijdbaan                | 42            | 47%        | 12                 | 34%        | 10               | 48%        |
| Ik ben met pensioen                   | 9             | 10%        | 2                  | 6%         | 2                | 10%        |
| Ik ben student                        | 7             | 8%         | 4                  | 11%        | 1                | 5%         |
| Anders                                | 9             | 10%        | 4                  | 11%        | 2                | 10%        |

67% van de vrijwilligers bij sportverenigingen is man. Van de niet-vrijwilligers is het percentage man 41% tegenover 59% vrouw. Van de ex-vrijwilligers is 73% man. Uit de tabel is op te maken dat 38% van de vrijwilligers HBO als hoogste voltooide opleiding heeft. Bij de niet-vrijwilligers is dat percentage 29% en bij de ex-vrijwilligers is dat 41%.

34% van de vrijwilligers en 36% van de ex-vrijwilligers is tussen de 45 en 59 jaar. Het hoogste percentage bij de niet-vrijwilligers is 31% en dat zijn de mensen tussen de 35 en 44 jaar. 41% van de vrijwilligers is niet gelovig, 71% van de niet-vrijwilligers zijn niet gelovig en voor de ex-vrijwilligers is dat percentage 48%. 47% van de vrijwilligers, 34% van de niet-vrijwilligers en 48% van de ex-vrijwilligers hebben een voltijdbaan. Van de niet-vrijwilligers heeft 26% een deeltijdbaan.

#### 4.4.2 Taken en leeftijd

In tabel 9 worden de verschillende taken van de vrijwilligers weergegeven per leeftijd en tevens onderverdeeld naar geslacht.

Tabel 9: Taken verdeeld naar leeftijd en geslacht

| Taken                    |             | 18-24 jaar | 25-34 jaar | 35-44 jaar | 45-59 jaar | 60-69 jaar | 70 jaar of ouder | Totaal |
|--------------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------|--------|
| Bestuur                  | Man         | 0          | 1          | 2          | 7          | 4          | 0                | 14     |
|                          | Vrouw       | 1          | 0          | 2          | 4          | 0          | 0                | 7      |
|                          | Totaal in % | 5%         | 5%         | 19%        | 52%        | 19%        | 0%               | 100%   |
| Coördinatie              | Man         | 0          | 0          | 4          | 6          | 5          | 0                | 15     |
|                          | Vrouw       | 1          | 0          | 1          | 3          | 0          | 0                | 5      |
|                          | Totaal in % | 5%         | 0%         | 25%        | 45%        | 25%        | 0%               | 100%   |
| Kantine/Keuken           | Man         | 0          | 1          | 0          | 2          | 2          | 0                | 5      |
|                          | Vrouw       | 1          | 1          | 4          | 6          | 1          | 0                | 13     |
|                          | Totaal in % | 6%         | 11%        | 22%        | 44%        | 17%        | 0%               | 100%   |
| Administratie            | Man         | 0          | 1          | 1          | 3          | 4          | 0                | 9      |
|                          | Vrouw       | 0          | 0          | 1          | 2          | 0          | 0                | 3      |
|                          | Totaal in % | 0%         | 8%         | 17%        | 42%        | 33%        | 0%               | 100%   |
| Organiseren activiteiten | Man         | 2          | 2          | 3          | 1          | 4          | 0                | 12     |
|                          | Vrouw       | 1          | 1          | 2          | 5          | 0          | 0                | 9      |
|                          | Totaal in % | 14%        | 14%        | 24%        | 29%        | 19%        | 0%               | 100%   |
| Uitvoeren activiteiten   | Man         | 2          | 1          | 0          | 7          | 4          | 1                | 15     |
|                          | Vrouw       | 1          | 0          | 2          | 3          | 1          | 0                | 7      |
|                          | Totaal in % | 14%        | 5%         | 9%         | 45%        | 23%        | 5%               | 101%   |
| Communicatie/PR          | Man         | 0          | 0          | 0          | 1          | 1          | 0                | 2      |
|                          | Vrouw       | 3          | 0          | 0          | 1          | 0          | 0                | 4      |
|                          | Totaal in % | 50%        | 0%         | 0%         | 33%        | 17%        | 0%               | 100%   |
| Sponsoring               | Man         | 0          | 0          | 1          | 1          | 0          | 0                | 2      |
|                          | Vrouw       | 1          | 0          | 0          | 1          | 0          | 0                | 2      |
|                          | Totaal in % | 25%        | 0%         | 25%        | 50%        | 0%         | 0%               | 100%   |
| Trainingen               | Man         | 7          | 2          | 11         | 6          | 4          | 0                | 30     |
|                          | Vrouw       | 1          | 1          | 1          | 0          | 0          | 0                | 3      |
|                          | Totaal in % | 24%        | 10%        | 36%        | 18%        | 12%        | 0%               | 100%   |
| Begeleiden               | Man         | 5          | 2          | 10         | 5          | 4          | 0                | 26     |
|                          | Vrouw       | 0          | 0          | 1          | 0          | 1          | 0                | 2      |
|                          | Totaal in % | 18%        | 7%         | 39%        | 18%        | 18%        | 0%               | 100%   |
| Leiden van wedstrijden   | Man         | 2          | 0          | 4          | 5          | 2          | 0                | 13     |
|                          | Vrouw       | 0          | 1          | 0          | 0          | 0          | 0                | 1      |
|                          | Totaal in % | 14%        | 7%         | 29%        | 36%        | 14%        | 0%               | 100%   |
| <b>Totalen</b>           |             | <b>28</b>  | <b>14</b>  | <b>50</b>  | <b>69</b>  | <b>37</b>  | <b>1</b>         |        |

Uit de tabel kan worden opgemaakt dat 90% van de vrijwilligers die bestuurstaken uitvoeren van 35 jaar of ouder zijn. 95% van de vrijwilligers die coördinatietaken uitvoeren zijn 35 jaar of ouder. 92% van de vrijwilligers die administratieve taken uitvoert is 35 jaar of ouder. Van de vrijwilligers die activiteiten organiseren is 52% jonger dan 44 jaar. Van de vrijwilligers die activiteiten uitvoeren is 28% jonger dan 44 jaar. Van de vrijwilligers die communicatie in hun portefeuille hebben is de helft jonger dan 24 jaar. 70% van de vrijwilligers die trainingen verzorgen is jonger dan 44 jaar. Voor het begeleiden van een team geldt dat voor 64%. Van de vrijwilligers die wedstrijden als scheidsrechter of grensrechter leiden is 50% 45 jaar of ouder. Uit tabel 9 kan geen significantie aangetoond worden. Hypothese 7: De leeftijd van de vrijwilliger bepaalt welke functie hij bij de sportvereniging uitvoert, kan niet worden bevestigd. Verder wordt uit tabel 9 duidelijk dat de meeste vrijwilligers tussen de 45 en 59 jaar oud zijn. In de rechterkolom is af te lezen dat alle functies door met name mannen worden uitgevoerd, behalve de kantine en keukenwerkzaamheden. Daar zijn meer vrouwen actief.

#### 4.4.3 Verschillen in verbinden en behouden van leden als vrijwilliger

In tabel 10 wordt het verschil in het verbinden en behouden van leden als vrijwilliger tussen mannen en vrouwen weergegeven.

Tabel 10: Verschillen verbinden en behouden: mannen en vrouwen

| Mannen en Vrouwen                |       | N  | Gem  | T            | Sig          |
|----------------------------------|-------|----|------|--------------|--------------|
| Behouden van vrijwilligers       | Man   | 60 | 4,25 | 1,173        | 0,122        |
|                                  | Vrouw | 29 | 4,02 |              |              |
| Verbinden van niet-vrijwilligers | Man   | 14 | 2,39 | <b>2,366</b> | <b>0,014</b> |
|                                  | Vrouw | 20 | 1,65 |              |              |
| Verbinden van ex-vrijwilligers   | Man   | 16 | 2,94 | -0,286       | 0,389        |
|                                  | Vrouw | 6  | 3,08 |              |              |

Uit de tabel is af te leiden dat er een significant verschil is gevonden bij de niet-vrijwilligers ( $T=2,366$  en  $P=0,014$ ): mannen scoren een 2,39 gemiddeld en vrouwen een 1,65. Dat betekent dat mannen die geen vrijwilliger zijn eerder te binden zijn dan vrouwen die geen vrijwilliger zijn. Bij het behouden van de vrijwilligers en het verbinden van de ex-vrijwilligers zijn geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen. Uit tabel 8 en tabel 10 wordt duidelijk dat hypothese 8: Met name mannen zullen vrijwilligerswerk doen bij sportverenigingen, kan worden aangenomen.

In tabel 11 wordt het verschil in het verbinden en behouden van leden als vrijwilliger tussen de leeftijd van 18 tot en met 24 jaar en de leeftijd van 45 tot en met 49 jaar weergegeven.

Tabel 11: Verschillen verbinden en behouden: leeftijden

| Leeftijd 18-24 jaar en 45-49 jaar |            | N  | Gem  | T             | Sig          |
|-----------------------------------|------------|----|------|---------------|--------------|
| Behouden van vrijwilligers        | 18-24 jaar | 12 | 4,04 | 0,125         | 0,455        |
|                                   | 45-59 jaar | 30 | 4,00 |               |              |
| Verbinden van niet-vrijwilligers  | 18-24 jaar | 4  | 1,25 | <b>-1,990</b> | <b>0,036</b> |
|                                   | 45-59 jaar | 9  | 1,89 |               |              |
| Verbinden van ex-vrijwilligers    | 18-24 jaar | 2  | 1,75 | -1,056        | 0,161        |
|                                   | 45-59 jaar | 8  | 2,69 |               |              |

De gemiddelden van het verbinden van (ex)vrijwilligers liggen verder uit elkaar dan het behouden van vrijwilligers. Er is alleen een significant verband gevonden bij het verbinden van niet-vrijwilligers ( $T=-1,990$  en  $P=0,036$ ). De leden die een leeftijd hebben tussen de 18 en 24 jaar scoren gemiddeld 1,25. En de groep met de leeftijd tussen de 45 en 59 jaar scoort gemiddeld een 1,89. Niet-vrijwilligers

van 45-49 jaar zijn beter te binden als vrijwilliger dan niet-vrijwilligers van 18-24 jaar. Er is geen significant verschil gevonden bij het verbinden van ex-vrijwilligers ten aanzien van leeftijd.

In tabel 12 wordt het verschil in het verbinden en behouden van leden als vrijwilliger tussen de leden met een deeltijdbaai en een voltijdbaai weergegeven.

**Tabel 12: Verschillen verbinden en behouden: Deeltijd- en Voltijdbaai**

| Deeltijd en Voltijdbaai          |                         | N  | Gem   | T             | Sig          |
|----------------------------------|-------------------------|----|-------|---------------|--------------|
| Behouden van vrijwilligers       | Ik heb een deeltijdbaai | 17 | 4,059 | -0,003        | 0,499        |
|                                  | Ik heb een voltijdbaai  | 42 | 4,060 |               |              |
| Verbinden van niet-vrijwilligers | Ik heb een deeltijdbaai | 9  | 1,722 | <b>-2,174</b> | <b>0,022</b> |
|                                  | Ik heb een voltijdbaai  | 12 | 2,417 |               |              |
| Verbinden van ex-vrijwilligers   | Ik heb een deeltijdbaai | 4  | 3,125 | -0,04         | 0,485        |
|                                  | Ik heb een voltijdbaai  | 10 | 3,150 |               |              |

Er is wederom een significant verschil gevonden bij het verbinden van niet-vrijwilligers ( $P=0,022$ ). Mensen met een deeltijdbaai scoren gemiddeld een 1,722 en mensen met een voltijdbaai 2,417 ( $T=-2,174$ ). Niet-vrijwilligers met een voltijdbaai zijn beter te binden dan niet-vrijwilligers met een deeltijdbaai. Bij het behouden van vrijwilligers en het verbinden van ex-vrijwilligers zijn geen significante verschillen gevonden.

Bij de overige persoonskenmerken zijn geen noemenswaardige resultaten gevonden die bijdragen aan het beantwoorden van de hoofdvraag. Hypothese 9: Hoger opgeleiden zullen eerder vrijwilligerswerk doen bij sportverenigingen dan lager opgeleiden, hypothese 10: Mensen zonder baan zullen eerder vrijwilligerswerk doen bij sportverenigingen dan mensen met een baan en hypothese 11: Vrijwilligers bij sportverenigingen kenmerken zich niet door een sterke religieuze achtergrond kunnen allen niet worden bevestigd. Er is geen significantie.

## 4.5 Verenigingskenmerken

In deze paragraaf komen de resultaten van de verenigingskenmerken aan bod in relatie tot het wel of niet doen van vrijwilligerswerk.

### 4.5.1 Stand van zaken verenigingskenmerken

In tabel 13 staan de verenigingskenmerken arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden gepresenteerd onderverdeeld in de respondenten vrijwilligers en de respondenten niet- en ex-vrijwilligers. De groepen niet- en ex-vrijwilligers hebben dezelfde vragen gekregen waardoor zij als één groep staan vermeld.

Tabel 13: Verenigingskenmerken

| Verenigingskenmerken  |                           | N  | Min | max | gem | SD    | CA   |
|-----------------------|---------------------------|----|-----|-----|-----|-------|------|
| Arbeidsomstandigheden | Vrijwilligers             | 87 | 2,5 | 5   | 3,7 | 0,524 | 0,86 |
|                       | Niet- en ex-vrijwilligers | 49 | 1   | 4   | 3,2 | 0,604 | 0,90 |
| Arbeidsvoorwaarden    | Vrijwilligers             | 87 | 1,3 | 5   | 3,3 | 0,716 | 0,49 |
|                       | Niet- en ex-vrijwilligers | 52 | 1   | 4   | 3,2 | 0,613 | 0,69 |

De gemiddelden van de vrijwilligers liggen iets hoger als het gaat om de omstandigheden en voorwaarden die zij bij hun sportvereniging ervaren ten opzichte van de niet- en ex-vrijwilligers. Het beste wordt gescoord op de arbeidsomstandigheden door de vrijwilligers. De betrouwbaarheid (CA) van de schalen verschillen. De CA van de arbeidsomstandigheden is hoger dan de CA van de arbeidsvoorwaarden.

### 4.5.2 Verband tussen verenigingskenmerken en vrijwilligerswerk

In tabel 14 wordt het verband weergegeven tussen de verenigingskenmerken; arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden in relatie tot het binden en behouden van vrijwilligers.

Tabel 14: : Verband tussen verenigingskenmerken en het binden en behouden van leden tbv vrijwilligerswerk

|                           | Arbeidsomstandigheden |              | Arbeidsvoorwaarden |              |
|---------------------------|-----------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                           | r                     | Sig          | r                  | sig          |
| Behouden vrijwilligers    | <b>0,34</b>           | <b>0,001</b> | <b>0,226</b>       | <b>0,018</b> |
| Binden niet-vrijwilligers | 0,201                 | 0,148        | 0,134              | 0,235        |
| Binden ex-vrijwilligers   | 0,068                 | 0,390        | 0,057              | 0,405        |

Uit de tabel kan worden afgeleid dat er op elk gebied positieve verbanden zijn gevonden ( $r \geq 0$ ). Echter alleen bij het behouden van vrijwilligers zijn de verbanden significant, zowel bij de arbeidsomstandigheden ( $p=0,001$ ) als de arbeidsvoorwaarden ( $p=0,018$ ). Dat betekent dat hypothese 12a en 13a: Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden hoe meer vrijwilligers de vereniging kan behouden, wordt aangenomen. De hypothesen 12b, 12c, 13b en 13c met betrekking tot de verenigingskenmerken in relatie tot het binden van niet- en ex-vrijwilligers worden niet aangenomen.

## 5 Conclusie

---

Op basis van de resultaten volgen in dit hoofdstuk de conclusie. Er wordt antwoord gegeven op de analytische hoofdvraag welke luidt:

Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen de meningen van de betrokken groeperingen (vrijwilligers, ex-vrijwilligers en niet-vrijwilligers bij sportverenigingen) over de invloed van taakkenmerken, motieven, persoonskenmerken en verenigingskenmerken op het wel of niet uitvoeren van vrijwilligerswerk?

In het volgende hoofdstuk worden specifiek ingegaan op het beantwoorden van de deelvragen:  
Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan om vrijwilligers te werven bij sportverenigingen?  
Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan om vrijwilligers te behouden bij sportverenigingen?

Er kan gesteld worden dat de kans groot is dat vrijwilligers voor de vereniging behouden blijven en tevens dat niet-vrijwilligers niet snel vrijwilliger zullen worden. Ex-vrijwilligers zullen wel eerder bereid zijn om weer vrijwilligerswerk te gaan doen. Mochten niet-vrijwilligers toch vrijwilligerswerk gaan doen bij hun sportvereniging dan zijn het eerder mannen dan vrouwen die zich aan de vereniging zullen binden. Hierbij is een significant verschil gevonden. De meeste vrijwilligers geven aan dat de aansturing en begeleiding verbeterpunten zijn voor de vereniging ten aanzien van vrijwilligerswerk. Daarnaast worden ook waardering en het geven van informatie (communiceren) als punten ter verbetering gegeven. Hieronder volgen de belangrijkste conclusies per dimensie.

### 5.1 Taakkenmerken

#### Vrijwilligers

Uit de resultaten van de taakkenmerken kan geconcludeerd worden dat de vrijwilligers de taakkenmerken bij de vereniging hoger beoordelen dan de niet- en ex-vrijwilligers. Bij elk van de taakkenmerken in relatie tot het behouden en binden van vrijwilligers is een positief verband gezien, echter is er alleen een significant verband bij de taakkenmerken autonomie en feedback. Er kan dus gesteld worden dat autonomie en feedback ertoe bijdragen dat vrijwilligers behouden blijven.

#### Niet-vrijwilligers

Voor de niet-vrijwilligers worden ten aanzien van de taakkenmerken positieve verbanden gevonden. Alleen het taakkenmerk feedback toont een significant verband aan, wat aangeeft dat niet-vrijwilligers zich op basis van een hoge score op de mate van feedback binden aan de vereniging als vrijwilliger.

#### Ex-vrijwilligers

Er worden voor alle taakkenmerken, met uitzondering van autonomie, positieve verbanden gevonden. Echter is alleen het taakkenmerk taakbelang van invloed op het binden van ex-vrijwilligers.

### 5.2 Motieven

#### Vrijwilligers

Uit de tabel van de motieven kan geconcludeerd worden dat 20% van de vrijwilligers de verbondenheid met de doelstelling van de vereniging zien als belangrijkste motief om vrijwilligerswerk te doen. Van de vrijwilligers zegt 17% dat hun belangrijkste motief het helpen van anderen is. Volgens de motieven van Clary (1998) zoals in het theoretisch kader besproken is 'waarden' dus het belangrijkste motief om vrijwilligerswerk bij een sportvereniging te doen. Bij vrijwilligers verschilt de mate waarin een vereniging het lid kan behouden als vrijwilliger significant



op basis van het voorkeursmotief ( $F=1,968$ ,  $P=0,035$ ). Het is dus belangrijk om naar het motief van de vrijwilliger te luisteren en daar als vereniging op in te spelen.

#### **Niet-vrijwilligers**

Anderen helpen zou het belangrijkste motief zijn om vrijwilligerswerk te doen volgens 23% van de niet-vrijwilligers. Ook voor hen zou de verbondenheid met de doelstelling van de vereniging het belangrijkste motief zijn voor 20%. Bij niet-vrijwilligers verschilt de mate waarin een vereniging het lid kan binden als vrijwilliger niet op basis van het voorkeursmotief ( $F=1,315$ ,  $P=0,145$ ).

Het voorkeursmotief wat ex-vrijwilligers hebben is niet bekend. Dit is niet gemeten.

### **5.3 Persoonskenmerken**

#### **Vrijwilligers**

Vrijwilligers bij sportverenigingen zijn overwegend mannen (67%). Het zijn met name mensen die het MBO of HBO hebben afgemaakt (35% en 38%) en het grootste deel van de vrijwilligers zijn tussen de 45 en 59 jaar. Meer dan de helft van de vrijwilligers zijn gelovig (58%) en het grootste deel (47%) heeft een voltijd baan.

Het overgrote deel (90%) van de vrijwilligers die bestuurstaken uitvoeren zijn 35 jaar of ouder. Voor de coördinatietaken is dat percentage zelfs 95%. Duidelijk wordt dat vrijwilligers van 35 jaar of ouder meer administratieve, coördinatie en bestuurstaken uitvoeren. Mensen jonger dan 35 houden zich vaker bezig met het organiseren van activiteiten, communicatie en het trainen en begeleiden van een team. Opvallend is dat de helft van de vrijwilligers die wedstrijden als scheidsrechter of grensrechter leiden 45 jaar of ouder is.

#### **Niet-vrijwilligers**

Niet-vrijwilligers bij sportverenigingen zijn overwegend vrouwen (59%). De meeste niet-vrijwilligers zijn tussen de 35 en 44 jaar. Het zijn overwegend mensen die niet gelovig zijn (71%) en verder zijn heeft 26% een deeltijd baan en 34% een voltijd baan. Er is een significant verschil gevonden bij het verbinden van niet-vrijwilligers ( $P=0,022$ ) als het gaat om hun baan. Leden met een voltijd baan doen al vaker vrijwilligerswerk, maar dus ook bij de niet-vrijwilligers kunnen daar de meeste mensen geworven worden.

#### **Ex-vrijwilligers**

Ex-vrijwilligers zijn overwegend mannen (73%). Het zijn met name mensen die het HBO hebben afgerond (41%). Het grootste deel van de ex-vrijwilligers is tussen de 45 en 59 jaar, bijna de helft (48%) is niet gelovig en het zijn overwegend mensen met een voltijd baan (48%).

### **5.4 Verenigingskenmerken**

Zowel arbeidsomstandigheden als arbeidsvoorwaarden spelen een rol in het wel of niet doen van vrijwilligerswerk. Op basis van de resultaten is duidelijk geworden dat er op elk gebied, zowel vrijwilligers als niet- en ex-vrijwilligers, positieve verbanden zijn gevonden. Alleen bij het behouden van vrijwilligers zijn de verbanden significant, zowel bij de arbeidsomstandigheden ( $p=0,001$ ) als de arbeidsvoorwaarden ( $p=0,018$ ) wat dus aangeeft dat de goede arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden bijdraagt aan het behouden van vrijwilligers.

De conclusie van het onderzoek eindigt met een overzicht waarin wordt aangegeven welke hypothesen bevestigd worden. In tabel 15 zijn deze groen gemarkeerd. Voor de overige hypothesen geldt dat zij niet worden bevestigd naar aanleiding van de onderzoeksresultaten.

**Tabel 15: Overzicht van hypothesen**

| Hypothesen                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1a. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakvariatie, des te beter is de vereniging in staat om vrijwilligers te behouden.                                                                                           |
| 1b. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakvariatie, des te beter is de vereniging in staat om niet-vrijwilligers te binden.                                                                                        |
| 1c. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakvariatie, des te beter is de vereniging in staat om ex-vrijwilligers te binden.                                                                                          |
| 2a. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakidentiteit, des te beter is de vereniging in staat om vrijwilligers te behouden.                                                                                         |
| 2b. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakidentiteit, des te beter is de vereniging in staat om niet-vrijwilligers te binden.                                                                                      |
| 2c. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakidentiteit, des te beter is de vereniging in staat om ex-vrijwilligers te binden.                                                                                        |
| 3a. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakbelang, des te beter is de vereniging in staat om vrijwilligers te behouden.                                                                                             |
| 3b. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakbelang, des te beter is de vereniging in staat om niet-vrijwilligers te binden.                                                                                          |
| 3c. Hoe hoger de sportvereniging scoort op taakbelang, des te beter is de vereniging in staat om ex-vrijwilligers te binden.                                                                                            |
| 4a. Hoe hoger de sportvereniging scoort op autonomie, des te beter is de vereniging in staat om vrijwilligers te behouden.                                                                                              |
| 4b. Hoe hoger de sportvereniging scoort op autonomie, des te beter is de vereniging in staat om niet-vrijwilligers te binden.                                                                                           |
| 4c. Hoe hoger de sportvereniging scoort op autonomie, des te beter is de vereniging in staat om ex-vrijwilligers te binden.                                                                                             |
| 5a. Hoe hoger de sportvereniging scoort op feedback, des te beter is de vereniging in staat om vrijwilligers te behouden.                                                                                               |
| 5b. Hoe hoger de sportvereniging scoort op feedback, des te beter is de vereniging in staat om niet-vrijwilligers te binden.                                                                                            |
| 5c. Hoe hoger de sportvereniging scoort op feedback, des te beter is de vereniging in staat om ex-vrijwilligers te binden.                                                                                              |
| 6a. De vereniging kan vrijwilligers behouden op basis van hun voorkeursmotief.                                                                                                                                          |
| 6b. De vereniging kan niet-vrijwilligers binden op basis van hun voorkeursmotief.                                                                                                                                       |
| 7. De leeftijd van de vrijwilliger bepaalt welke functie hij bij de sportvereniging uitvoert.                                                                                                                           |
| 8. Met name mannen zullen vrijwilligerswerk doen bij sportverenigingen.                                                                                                                                                 |
| 9. Hoger opgeleiden zullen eerder vrijwilligerswerk doen bij sportverenigingen dan lager opgeleiden.                                                                                                                    |
| 10. Mensen zonder baan zullen eerder vrijwilligerswerk doen bij sportverenigingen dan mensen met een baan.                                                                                                              |
| 11. Vrijwilligers bij sportverenigingen kenmerken zich niet door een sterke religieuze achtergrond.                                                                                                                     |
| 12a. Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsomstandigheden (aspecten: veiligheid, gezondheid, materialen, werkruimten, werkstructuur) hoe meer vrijwilligers de vereniging kan behouden.                      |
| 12b. Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsomstandigheden (aspecten: veiligheid, gezondheid, materialen, werkruimten, werkstructuur) hoe meer niet-vrijwilligers de vereniging aan zich kan binden.          |
| 12c. Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsomstandigheden (aspecten: veiligheid, gezondheid, materialen, werkruimten, werkstructuur) hoe meer ex-vrijwilligers de vereniging aan zich kan binden.            |
| 13a. Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsvoorwaarden (aspecten: vrijwilligersbeleid, beleidsopvattingen, organisatievisie, mission statement) hoe meer vrijwilligers de vereniging kan behouden.           |
| 13b. Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsvoorwaarden (aspecten: vrijwilligersbeleid, beleidsopvattingen, organisatievisie, mission statement) hoe meer niet-vrijwilligers de vereniging kan binden.        |
| 13c. Hoe hoger de sportvereniging scoort op de arbeidsvoorwaarden (aspecten: vrijwilligersbeleid, beleidsopvattingen, organisatievisie, mission statement) hoe meer ex-vrijwilligers de vereniging aan zich kan binden. |

## 6 Discussie

---

In de discussie wordt een reflectie gegeven op de resultaten, methode, theorie, tegenstrijdigheden en opvallende zaken uit het onderzoek. Het hoofdstuk bestaat uit een beschrijving van de theoretische relevantie, praktische relevantie, begrenzingen van het onderzoek en suggesties voor vervolgonderzoek.

### 6.1 Theoretische relevantie

Over het algemeen sluiten de resultaten van het onderzoek aan bij het theoretisch kader. Er zijn geen opvallende verschillen, ook al wordt de theorie niet altijd bevestigd zoals blijkt uit de resultaten. De verbanden zijn er veelal wel, maar er worden weinig significante verbanden en verschillen gevonden naar aanleiding van de onderzoeksresultaten. Lang niet alle hypothesen worden bevestigd zo is in tabel 15 weergegeven. In de gevallen waarbij het juist niet bevestigd wordt of voor een bepaald deel van de onderzoekspopulatie niet bevestigd wordt levert het nieuwe inzichten op. Het onderzoek is met name theoretisch relevant, omdat het specifiek ingaat op vrijwilligerswerk bij sportverenigingen en niet op vrijwilligerswerk in het algemeen.

In de theorie is aan de hand van Hackman & Oldham (1976) vastgesteld dat de taakkenmerken bijdragen aan het doen van vrijwilligerswerk. Zowel voor het behoud van de vrijwilligers en het binden van de niet- en ex-vrijwilligers. Zoals in de resultaten naar voren is gekomen laten alle vijf de taakkenmerken een positief verband zien voor elke groep (vrijwilligers, niet-vrijwilligers en ex-vrijwilligers). Alleen het taakkenmerk autonomie blijkt geen positief verband te tonen als het gaat om het binden van ex-vrijwilligers, wat wel opvallend is. Autonomie zal over het algemeen geen rol hebben gespeeld bij het vertrek van de ex-vrijwilligers, terwijl het voor de groep vrijwilligers een significant verband aantoont in positief opzicht. Lang niet alle verbanden die zijn aangetoond zijn significant, dit kan komen doordat de steekproef niet groot genoeg is. Het is namelijk wel aannemelijk dat alle taakkenmerken in positieve zin kunnen bijdragen aan het gaan of blijven doen van vrijwilligerswerk. Voor de motieven voor het doen van vrijwilligerswerk is de Volunteer Functions Inventory (VFI) gebruikt (Clary et al., 1998). Er wordt gesteld dat er zes motieven zijn die ertoe leiden dat mensen vrijwilligerswerk doen. Uit de resultaten is gebleken dat op één motief na, elk van de motieven door vrijwilligers worden genoemd als voorkeursmotief. Het motief om te leren, kennis op te doen door het vrijwilligerswerk wordt niet als belangrijk motief gezien. Leden van sportverenigingen zien de overige motieven als 'waarden', 'sociaal' en 'zelfbevestiging' eerder als voorkeursmotief. Zoals Boezeman (2009) beschrijft is verbondenheid met de doelstelling van de vereniging een belangrijk motief om vrijwilliger te doen. Waarschijnlijk zal het motief 'leren' voor komen in andere typen vrijwilligersorganisaties, bijvoorbeeld in de zorg. Niet-vrijwilligers zullen zich niet snel binden aan hun sportvereniging, het is daarom ook logisch dat zij zich ook niet zullen binden op basis van hun voorkeursmotief. Voor vrijwilligers geldt hetzelfde maar dan in positief verband. Vrijwilligers zullen niet snel stoppen met het vrijwilligerswerk en zij zijn wel te behouden op basis van hun voorkeursmotief. De hypothesen die zijn opgesteld voor de persoonskenmerken worden allen bevestigd. Het zijn dan ook met name mannen die vrijwilligerswerk doen en ook eerder bereid zijn om vrijwilligerswerk te gaan doen. Zoals uit eerder onderzoek bekend is zijn vrijwilligers van alle leeftijden. Bij sportverenigingen, zo komt in de resultaten naar voren, zullen jongere mensen eerder een taak hebben als: activiteiten organiseren, teams trainen en begeleiden. Mensen van een hogere leeftijd voeren meer bestuurs-, coördinatietaken en administratief werk uit. Dat is een logisch resultaat. Opvallend is het resultaat dat scheidsrechters bij sportverenigingen vaak een leeftijd hebben van boven de 45 jaar. Dit is te verklaren doordat ouders vaak de wedstrijd leiden van het team waarin hun kind speelt. Volgens Bekkers en Boezeman (2009) blijft het vrijwilligerswerk van rooms-katholieken achter bij dat van leden van de Protestantse Kerk in Nederland. Echter is in dit onderzoek bekend geworden dat het voor vrijwilligerswerk bij sportverenigingen niet het geval is. Veel leden van sportverenigingen behoren of niet tot een bepaald geloof of ze zijn rooms-katholiek.

Dit percentage kan natuurlijk verschillen in andere sectoren waar vrijwilligerswerk wordt gedaan, zoals bij de kerk. De verenigingskenmerken; arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden tonen een positief verband ten aanzien van het binden en behouden van vrijwilligers, significantie wordt alleen gevonden bij het behouden van vrijwilligers. Het is belangrijk om er als vereniging voor te zorgen dat vrijwilligers hun werk zo optimaal mogelijk uit kunnen voeren, met als gevolg dat zij hun werk blijven doen. Veel positieve verbanden en verschillen moeten in het onderzoek als toeval worden beschouwd omdat er geen significantie is.

## 6.2 Praktische relevantie

Het onderzoek is praktisch relevant voor het Transferpunt Sport. Daarnaast is het relevant voor sportverenigingen. Vrijwilligers, niet-vrijwilligers en ex-vrijwilligers zijn betrokken geweest bij het onderzoek, hen is gevraagd naar hun mening over de invloed van taakkenmerken, motieven, persoonskenmerken en verenigingskenmerken op het wel of niet uitvoeren van vrijwilligerswerk. De doelstelling van het onderzoek is het doen van aanbevelingen aan het Transferpunt Sport voor het verbeteren van het beleid voor werving en behoud van vrijwilligers bij sportverenigingen. Op basis van de uitkomsten en inzichten van dit onderzoek kan het Transferpunt Sport het beleid over vrijwilligerswerk bij sportverenigingen aanpassen op de punten waar dat nodig is. De doelstelling van het onderzoek wordt hiermee bereikt, aangezien er significante verbanden gevonden zijn en hypothesen bevestigd zijn waarmee het beleid verbeterd kan worden. Het Transferpunt Sport ondersteunt momenteel al gericht in het werven en behouden van vrijwilligers, maar naar aanleiding van dit onderzoek kan dat beleid dus aangescherpt worden. Dat is in het belang van sportverenigingen aangezien zij volledig afhankelijk zijn van vrijwilligers. Het beleid met betrekking tot werving en behoud van vrijwilligers wordt naar aanleiding van dit onderzoek, met name de aanbevelingen, aangepast zodat het voor sportverenigingen nog duidelijker wordt op welke manier zij vrijwilligers kunnen binden en behouden. Het is aan de sportverenigingen om vervolgens deze inzichten te vertalen naar de eigen situatie en op die manier hun sportvereniging verder professionaliseren.

## 6.3 Begrenzungen van het onderzoek

De motieven zijn in de enquête aan bod gekomen, echter is gedurende het onderzoek - op het moment dat de enquête al was uitgezet - bekend geworden dat Boezeman (2009) hier een vragenlijst, speciaal voor vrijwilligers, over heeft opgesteld. Hierdoor is niet mogelijk geweest per motief vast te stellen of die van invloed is op het doen van vrijwilligerswerk. Er is wel inzicht in het belangrijkste motief van de vrijwilliger en de niet-vrijwilliger, maar er is dus niet specifiek per motief een stelling geformuleerd. Zoals voor het motief 'leren' bijvoorbeeld: 'Mijn vrijwilligerswerk verschaft mij nieuwe inzichten'. Hierdoor is het niet mogelijk geweest om per motief een hypothese op te stellen en die te toetsen. Hetzelfde geldt, in mindere mate, voor de stellingen van de taakkenmerken. De taakkenmerken zijn echter wel allen aan bod gekomen, maar niet op dezelfde wijze geformuleerd en niet dezelfde hoeveelheid stellingen per taakkenmerk zoals Boezeman (2009) dat gedaan heeft. Hierdoor is de betrouwbaarheid van de schalen iets lager. Het was wel mogelijk de hypothesen per taakkenmerk te toetsen.

In het theoretisch kader is in eerste instantie etniciteit meegenomen, maar omdat dit aspect in de enquête niet terugkwam is het verwijderd uit het theoretisch kader. Hierdoor is het niet mogelijk geweest vrijwilligerswerk te beoordelen ten opzichte van een bepaalde sociaal-culturele groep mensen. Dit had mogelijk tot nieuwe inzichten kunnen leiden.

Het onderzoek is afgenomen bij verschillende sportverenigingen in de steden Nijmegen en Arnhem en omgeving. De uitspraken die gedaan worden gaan dus over dat gebied en specifiek die zes sportverenigingen. Om een beter beeld te krijgen zouden er meer sportverenigingen deel moeten nemen aan het onderzoek. De steekproefgrootte zou 383 moeten zijn. Mede door de beschikbare

tijd is dat niet mogelijk geweest. Het kost tijd om de enquête uit te zetten bij verschillende sportverenigingen. De verenigingen verschillen van elkaar in verschillende opzichten zoals; snelheid van meewerken, beslissen, plaatsen van de link naar de enquête en het aansporen van leden de enquête in te vullen. De resultaten zouden een vertekend beeld kunnen geven van de werkelijke situatie, aangezien vrijwilligers (alle functies) in de enquête worden gevraagd hun mening te geven over hun eigen sportvereniging. Hierdoor kan het zijn dat bepaalde factoren als clubgevoel, trots maar voor de groep ex-vrijwilligers bijvoorbeeld rancune van invloed zijn op de resultaten. Er zijn erg veel functies en taken bij een sportvereniging, leden kunnen sociaalwenselijke antwoorden geven en de stellingen verschillend interpreteren. Om een zo min mogelijk vertekend beeld te realiseren zijn er vaak meerdere items per variabele opgesteld die hetzelfde meten. Daarnaast is in de enquête aangegeven dat de respondent deze geheel anoniem invult. Bij een grotere respons is het goed mogelijk dat er meer significante verbanden en verschillen gevonden zullen worden, waardoor er meer hypothesen bevestigd kunnen worden.

#### **6.4 Suggesties voor vervolgonderzoek**

Een mogelijk vervolgonderzoek zou een herhaling van het onderzoek zijn met een grotere steekproef en met de vragenlijst van Boezeman (2009). Zoals in paragraaf 6.3 aan bod is gekomen is dat een begrenzing van het onderzoek omdat hierdoor niet per motief vastgesteld kon worden of het wel of niet van invloed is op het doen van vrijwilligerswerk. Door hetzelfde onderzoek aan de hand van de vragenlijst van Boezeman (2009) uit te voeren is vergelijking met dit onderzoek erg goed mogelijk en het kan leiden tot nieuwe inzichten om het beleid ten aanzien van het werven en behouden van vrijwilligers bij sportverenigingen nog verder te verbeteren. Mogelijk kunnen aan de hand van de onderzoeksresultaten meer hypothesen bevestigd worden.

Een tweede suggestie voor vervolgonderzoek is om het vrijwilligerswerk tussen verschillende typen sportverenigingen te vergelijken. Hierbij wordt er gekeken welke sport er beoefend wordt zodat een beeld verkregen wordt (overeenkomsten en verschillen) over het doen van vrijwilligerswerk en het behouden van vrijwilligers bij voetbalverenigingen, hockeyverenigingen, basketbalverenigingen enzovoort, waarbij gelet wordt op taakkenmerken, motivaties en persoonskenmerken.

## 7 Aanbevelingen

---

In dit hoofdstuk worden aanbevelingen gedaan aan het Transferpunt Sport welke zij vervolgens kunnen gebruiken in de ondersteuning van sportverenigingen. De aanbevelingen volgen uit de resultaten en conclusies van het onderzoek en deze worden gebaseerd op de doelstelling. De aanbevelingen worden onderverdeeld over de 5B's van vrijwilligersbeleid. Het handboek dat Transferpunt Sport hanteert om het vrijwilligersbeleid bij sportverenigingen te maken bestaat uit de methode van de 5B's te weten; binnenhalen, begeleiden, belonen, behouden en beëindigen.

### 7.1 Randvoorwaarden

Om de doelstelling van het onderzoek te behalen zijn er enkele randvoorwaarden die aanwezig moeten zijn om verbeteringen (aanbevelingen) aan het vrijwilligersbeleid zo optimaal mogelijk toe te kunnen passen in de ondersteuning richting sportverenigingen. Zo dient er een vrijwilligerscommissie te zijn die alles omtrent de vrijwilligers coördineert en vorm geeft. Het Transferpunt Sport heeft het opstellen van een vrijwilligerscommissie opgenomen in het handboek en dat zal gehandhaafd moeten worden. Een dergelijke commissie is belangrijk omdat deze structureel aandacht geeft aan vrijwilligers en hun werk bij de vereniging. De vrijwilligerscommissie zal samen met het bestuur alle (gewenste) functies, taken en subtaken in kaart moeten brengen om aanbod en vraag goed op elkaar te laten aansluiten. De vereniging krijgt op die manier inzicht op het vrijwilligerswerk, de taken en de bijbehorende tijdsbesteding. Het zal duidelijk worden of en waar de vereniging vrijwilligers nodig heeft. Voor (potentiële) vrijwilligers geldt dat ze beter voorgelicht kunnen worden over een bepaalde functie waardoor helder wordt wat er van hen verwacht wordt. Het overzicht dient actueel gehouden te worden, zodat het een blijvend bestand is. Tevens dient er, zoals in het handboek wordt vermeld, een digitale kaartenbak bijgehouden te worden waarin staat welke leden er beschikbaar zijn voor vrijwilligerswerk en waarin staat wat deze leden wanneer kunnen en willen doen.

### 7.2 Binnenhalen

Het Transferpunt Sport wordt in het kader van het werven van vrijwilligers aanbevolen om in het handboek specifiek aandacht te geven aan het belang van persoonlijke benadering. Er moet gezorgd worden dat beide partijen direct op elkaar kunnen reageren en ook moet de potentiële vrijwilliger het gevoel krijgen dat hij als vrijwilliger met zijn functie/taken bijdraagt aan een doel. Dit kan gerealiseerd worden door middel van een individueel gesprek.

Er komen in het handboek verschillende communicatiemiddelen naar voren. Afhankelijk van de vacature zal er een communicatiemiddel gekozen worden, maar wat uit het onderzoek naar voren komt is dat feedback bijdraagt aan het doen van vrijwilligerswerk. Dat begint al in een eerste gesprek waarin de vereniging een lid benadert om een bepaalde functie op zich te nemen. Er is direct persoonlijk contact, beide partijen kunnen aangeven wat hun mening en verwachting is. Een dergelijk gesprek is beter dan een oproep in een clubblad, e-mail of website. In het gesprek met de potentiële vrijwilliger is aandacht schenken aan het belang van de functie/taak erg belangrijk. Het werk waar de vrijwilliger voor gevraagd wordt moet als zinvol worden ervaren. De vrijwilliger moet van het bestuur en de vrijwilligerscommissie het gevoel krijgen dat het gaat om een betekenisvolle werkzaamheid.

Aan de hand van de kaartenbak en het takenoverzicht heeft de vereniging inzicht welk lid voor een bepaalde functie/taak gevraagd kan worden. Niet-vrijwilligers zullen niet snel vrijwilligerswerk gaan doen. Ex-vrijwilligers daarentegen zullen wel eerder bereid zijn weer vrijwilligerswerk te gaan doen, zo blijkt uit het onderzoek. Het Transferpunt Sport kan sportverenigingen hierop attenderen, zodat zij daar rekening mee kunnen houden en daar hun voordeel mee kunnen doen bij het binnenhalen van vrijwilligers.

### 7.3 Begeleiden

Het Transferpunt Sport wordt met betrekking tot het begeleiden van vrijwilligers aanbevolen om het beleid zoals het nu in het handboek staat te handhaven. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat vrijwilligers begeleiding en aansturing de grootste verbeterpunten vinden. Leden die na het persoonlijke gesprek besluiten vrijwilligerswerk te gaan doen dienen meteen ondersteuning en begeleiding te krijgen. Zoals in het handboek wordt beschreven is het belangrijk om voor iedere nieuwe vrijwilliger een vast contactpersoon aan te wijzen waarbij de vrijwilliger terecht kan bij vragen en/of problemen.

### 7.4 Belonen

Het Transferpunt Sport wordt met betrekking tot het belonen van vrijwilligers aanbevolen om het beleid zoals het nu in het handboek staat te handhaven. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat het voorkeursmotief van vrijwilligers om het werk te doen bijdraagt aan het blijven doen van het vrijwilligerswerk. De vrijwilligerscommissie en het bestuur zouden, zoals in het handboek wordt vermeld, van alle vrijwilligers de motieven in kaart moeten brengen, zodat er voor een passende en persoonlijke beloning gezorgd kan worden.

### 7.5 Behouden

Het Transferpunt Sport wordt met betrekking tot het behouden van vrijwilligers aanbevolen om verenigingskenmerken als aandachtspunten toe te voegen in het handboek. Arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden worden door vrijwilligers als belangrijke pijlers gezien voor het blijven doen van vrijwilligerswerk, zo is in het onderzoek duidelijk geworden. In een persoonlijk evaluatiegesprek dienen dus behalve de motivaties en de werkzaamheden ook de kenmerken van de vereniging besproken te worden. Dit kan ook door een tevredenheidsenquête op te stellen. Hierbij moet gedacht worden aan de doelen, het beleid en de sfeer van de sportvereniging. Aspecten die aan bod komen zijn: veiligheid, gezondheid, materialen, werkruimten, werkstructuur, vrijwilligersbeleid, beleidsopvattingen, organisatievisie en organisatiemissie.

Sterke mate van autonomie draagt bij aan het blijven doen van vrijwilligerswerk. Vrijwilligers moeten geen hinder ondervinden van teveel regels. Het werk moet leuk en uitdagend blijven. Daarnaast is in dit onderzoek aangetoond dat feedback voor vrijwilligers een belangrijk punt is dat er mede voor zorgt dat vrijwilligers behouden blijven. Het houden van evaluatiegesprekken met vrijwilligers waarin op positiefkritische manier wordt aangegeven wat eventueel anders of beter kan is goed om te doen. Aangeven wat goed gaat (tonen van waardering) in evaluatiegesprekken is belangrijk. Deze aspecten komen in het handboek aan bod en dat kan op deze manier gehandhaafd worden.

### 7.6 Beëindigen

Het Transferpunt Sport wordt met betrekking tot het stoppen van vrijwilligers aanbevolen om het beleid zoals het nu in het handboek staat te handhaven. Dat betekent dat er een officieel gesprek wordt gehouden waarin duidelijk wordt waarom de vrijwilliger stopt. De informatie uit het gesprek wordt opgeslagen door de vrijwilligerscommissie, zodat er naar aanleiding van de reden van stoppen eventueel aanpassingen gedaan kunnen worden waardoor andere vrijwilligers niet stoppen.



## 8 Literatuurlijst

---

Arts, K. en S. te Riele (2010) Vrijwilligerswerk. In: H. Schmeets (red.) Sociale Samenhang: Participatie, Vertrouwen en Integratie. Den Haag/Heerlen: CBS.

Arts, K. & Te Riele, S. (2011). Vrijwilligerswerk onder werkenden en niet-werkenden, Den Haag/Heerlen: CBS.

Anderson, J. C , & Moore, L. (1978). The motivation to volunteer. *Journal of Voluntary Action Research*, 7, 51-60.

Aquina, L. (2013). *De 5 vragen aan Maarten van Bottenburg*, opgevraagd op 27 september 2013, afkomstig van: <http://sportknowhowxl.nl/vragen-aan/7936>.

Baarda, D.B., Goede, M.P.M. de & Dijkum, C.J. van (2003). *Basisboek Statistiek met SPSS: Handleiding voor het verwerken en analyseren van en rapporteren over (onderzoeks)gegevens*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.

Becker, A. (2009). *Ageing and the importance to motivate volunteering*. Master Thesis, Erasmus University Rotterdam.

Belt, T. v.d. (2002). Kleine ethiek voor het omgaan met vrijwilligers, in: G. Buijs (red.) *Pro Deo, vrijwilligerswerk binnen de kerk*, ICS Cahier 38, Den Haag: Boekencentrum.

Bekkers, R. (2002). *Secularisering en veranderende motieven voor vrijwilligerswerk*. 14-29. In: Buijs, G.J. & T. J. Van der Ploeg (Eds.). *Pro Deo: geïnspireerd blijven in vrijwilligerswerk*. Zoetermeer: Boekencentrum.

Bekkers, R. & Boezeman, E. (2009). Geven van tijd: vrijwilligerswerk. In: T.N.M. Schuyt, B.M. Gouwenberg & R. Bekkers (eds.), *Geven in Nederland 2009: Giften, Sponsoring, Legaten en Vrijwilligerswerk* (pp. 88-101). Amsterdam: Reed Business.

Bekkers, R. (2005). *Geven van tijd*. 80-101. In: Schuyt, Th.N.M. & Gouwenberg, B.M. (2005). *Geven in Nederland 2005: Giften, legaten, sponsoring en vrijwilligerswerk*. 's-Gravenhage: Elsevier Overheid.

Bekkers, R. (2011). Religion and the Civic Core in the Netherlands. Center for Philanthropic Studies, VU University Amsterdam.

Boessenkool, J. (2010). *Vrijwilligers hebben vooral last van regels!*, opgevraagd op 29 september 2013, afkomstig van: <http://www.sportknowhowxl.nl/SportverenigingEnPassie/4587>

Boessenkool, J. & Waardenburg, M. (2011) Vrijwilligerswerk professionaliseren?. In J. Boessenkool, J. Lucassen, M. Waardenburg, & F. Kemper (red.), *Sportverenigingen: tussen tradities en ambities* (pp. 135-142). Nieuwegein: Arko Sports Media.

Boezeman, E.J. (2009) Managing the volunteer organization: strategies to recruit, content, and retain volunteers. Social and Organisational Psychology, Faculty of Social and Behavioural Sciences, Leiden University.

Buyss, M.A., Olckers, C. & Schaap, P. 2007. The construct validity of the revised job diagnostic survey. *South African Journal of Business Management*, 38(2), 33-40.

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

Cloin, M., Kamphuis, C., Schols, M., Tiessen-Raaphorst, A., Verbeek, D. (2011). *Nederland in een dag. Tijdsbesteding in Nederland vergeleken met die in 15 andere Europese landen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Daal, H.J. van & Broenink, N. (1998). *Intercultureel Vrijwilligerswerk. Ervaringen en Tips*. Rotterdam: van Arkel.

Dekker, H.S., Mevissen, J.W.M. en Stouten, J. (2008). *Vrijwilligers gevraagd; een verkenning van de vraag naar vrijwillige inzet*. Amsterdam: Regioplan.

Devilee, J. (2005) *Vrijwilligersorganisaties onderzocht*. Den Haag: SCP.

Ellemers, N. & Boezeman, E.J. (2009). Empowering the volunteer organization: what volunteer organizations can do to recruit, content and retain volunteers. In Sturmer, S. & Snyder, M. (Ed.), *Psychology of Helping: New Directions in Intergroup Prosocial Behaviour*. Oxford: Blackwell Publishing.

Frisch, M. B., & Gerard, M. (1981). Natural helping systems: A survey of Red Cross volunteers. *American Journal of Community Psychology*, 9, 567-579.

Gratton, C., Jones, I., Robinson, T. (2011). *Onderzoeksmethoden voor Sportstudies*. Groningen: Uitgeverij Routledge.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R.. 1976. Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16,. 250-279

Hopstaken, P. (2010). *Vrijwilligers in de sport mogen best 'egoïstische' motieven hebben*, opgevraagd op 7 oktober 2013, afkomstig van: <http://www.sportknowhow.nl/SportverenigingEnPassie/4530>

Jeuken, P. (2012). *Conflictmanagement in de sport*. Sport Bestuur en Management, 18-20.

Journallinks (z.d.). *Steekproefcalculator*. Opgevraagd op 15 november 2013, afkomstig van: <http://www.journalinks.be/steekproef/>.

Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24, 163-204.

Meijs, Lucas C.P.M. (1997). Een verkenning van de definitie van vrijwilligerswerk. EUR/faculteit bedrijfskunde. Management report series no 20(13).

NOC\*NSF (1998). *Professionalisering in de sport: voorzet voor beleid*. Arnhem: NOC\*NSF.

NOC\*NSF (2007). *Sportvereniging en financiën*. Rotterdam: NOC\*NSF.

Pals, A. (2006). *Coaching, waarom doe ik het?*

Putnam, R.D., (2000). *Bowling Alone. The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.

Rossi, A. (2001). *Caring and doing for others: Social responsibility in the domains of work, family, and community*. Chicago: University of Chicago Press.

Sportvisie. (2011). *Arnhemse visie op sport & bewegen*. Arnhem: Gemeente Arnhem.

Startnotitie sportnota 2012-2015. (2011). Gemeente Nijmegen. Nijmegen: Gemeente Nijmegen.

Terpstra, M., Smal, E., Stubbe, W. & Berkelaar, K. (2007). *Sterktes van nu, de kracht van 2015: Sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen voor vrijwillige inzet*. Utrecht: MOVISIE.

Thiel, S. van (2010). *Bestuurskundig onderzoek*. Een methodologische inleiding. Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Transferpuntsport.nl. <http://www.transferpuntsport.nl/>. Opgevraagd op 6 september 2013.

Verenigingsmonitor Arnhem. (2010). Sportbedrijf Arnhem. 's-Hertogenbosch: Mulier Instituut

Verschuren, P.J.M. & Doorewaard, J.A.C.M., (2007). *Het ontwerpen van een onderzoek*, Den Haag, Lemma.

Van Herten, M. (2007). Plausibiliteit POLS module vrijwilligerswerk 2007. Interne nota. CBS, Voorburg/Heerlen.

Vrijwilligerswerk.nl. [http://www.vrijwilligerswerk.nl/?content=/64/Om\\_onder\\_de\\_indruk\\_te\\_raken](http://www.vrijwilligerswerk.nl/?content=/64/Om_onder_de_indruk_te_raken). Opgevraagd op 6 september 2013.

Waardenburg, M. (2009). *Graag minder regels en meer service!*, opgevraagd op 4 oktober 2013, afkomstig van: <http://www.sportknowhow.nl/SportverenigingEnPassie/4138>

Wilson, J., & Musick, M. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62, 694-713.

## Bijlage 1

---

In onderstaand tabel zijn de gebruikte zoektermen voor het theoretisch kader opgenomen met daarbij het aantal hits. De zoektermen hebben geleid tot bruikbare bronnen welke vervolgens weer hebben geleid tot nieuwe bronnen.

### Google Scholar

| Zoekterm                    | Aantal hits |
|-----------------------------|-------------|
| Vrijwilligers               | 13700       |
| Vrijwilligerswerk           | 5800        |
| Vrijwilligerswerk motivatie | 5380        |
| Vrijwilligerswerk sport     | 5550        |

### Google

|                                     |         |
|-------------------------------------|---------|
| Taakbelang vrijwilliger             | 55      |
| Feedback vrijwilliger               | 198.000 |
| Kenmerken vrijwilliger              | 392.000 |
| Arbeidsomstandigheden<br>vereniging | 146.000 |
| Arbeidsvoorwaarden<br>vereniging    | 253.000 |

## Bijlage 2

---

### Vragenlijst Onderzoek Vrijwilligerswerving en -behoud bij sportverenigingen

# Vrijwilligerswerk! Waarom wel of waarom niet?

Beste sportliefhebbers,

Welkom bij het onderzoek naar Vrijwilligerswerving en -behoud bij sportverenigingen in de omgeving van Arnhem en Nijmegen.

Het onderzoek dat uitgevoerd zal worden is met het oog op de toekomst en de continuïteit van sportverenigingen erg belangrijk. Het voortbestaan van verenigingen hangt af van de beschikbaarheid van vrijwilligers.

Dit is aanleiding voor het Transferpunt Sport om onderzoek uit te voeren naar de factoren die van invloed zijn op het wel of niet uitvoeren van vrijwilligerswerk bij sportverenigingen.

Het Transferpunt Sport is onderdeel van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) Sport en Bewegen en houdt zich specifiek bezig met verenigingsondersteuning en verenigingsonderzoek.

Alle leden: huidige vrijwilligers, niet-vrijwilligers, ex-vrijwilligers en ouders van jeugdleden mogen deelnemen aan het onderzoek.

Het invullen van de vragen kost ongeveer 5 tot 10 minuten. Uw deelname blijft anoniem. U vult geen naam in, alleen enkele persoonlijke kenmerken. De door u ingevulde antwoorden zijn vertrouwelijk en worden ook zo behandeld.

We hopen van harte dat u aan dit onderzoek mee wilt doen.

## Sportvereniging

1. Van welke sportvereniging bent u lid? \*
- ☐ Nijmeegse Reddingsbrigade
  - ☐ Badmintonvereniging Gova
  - ☐ Tennisvereniging Lewabo
  - ☐ Voetbalvereniging AWC Wijchen
  - ☐ Gymnastiekvereniging Kracht en Vlugheid Eerbeek
  - ☐ Sportvereniging Blauw Wit
  - ☐ Duikteam de Kaaiman
  - ☐ Sportclub NEC
  - ☐ Sportvereniging Hatert
  - ☐ Sportvereniging O.S.S.'20
  - ☐ Sportvereniging DCS
  - ☐ Anders namelijk
2. Doet u momenteel vrijwilligerswerk bij de sportvereniging? \*
- ☐ Ja
  - ☐ Nee

## Algemeen

4. Welke functie heeft u bij de sportvereniging?
- ☐ Trainer/leider/coach van een individu of groep
  - ☐ Scheidsrechter/grensrechter
  - ☐ Bestuurslid voorzitter
  - ☐ Bestuurslid secretaris
  - ☐ Bestuurslid penningmeester
  - ☐ Bestuurslid jeugdvoorzitter
  - ☐ Commissielid sponsoring
  - ☐ Commissielid activiteiten

- ☐ Commissielid wedstrijdzaken  
☐ Commissielid technische zaken  
☐ Kantine/keukenmedewerker  
☐ Anders namelijk
5. Hoe lang bent u vrijwilliger bij de vereniging?
- ☐ Minder dan 12 maanden  
☐ 1 t/m 3 jaar  
☐ 4 t/m 7 jaar  
☐ 8 t/m 12 jaar  
☐ Meer dan 12 jaar
6. Hoeveel uur per maand bent u gemiddeld actief als vrijwilliger?
- ☐ 1-8 uur  
☐ 9-16 uur  
☐ 17-32 uur  
☐ 33-48 uur  
☐ 49-64 uur  
☐ Meer dan 64 uur
7. Op welke basis van welke afspraken verricht u uw vrijwilligerswerk?
- ☐ Vast aantal uur per week  
☐ Vast aantal uur per maand  
☐ Vaste taken; zelf moment bepalen  
☐ Terugkerende vaste perioden in het jaar  
☐ Flexibel (afhankelijk van beschikbaarheid en behoefte organisatie)  
☐ Anders namelijk
8. Hoe bent u (voor het eerst) geïnformeerd over de mogelijkheid om vrijwilligerswerk te gaan doen bij de organisatie?
- ☐ Bestuur  
☐ Vrijwilligers/andere leden  
☐ Familie, vrienden, bekenden  
☐ Informatie op Internet  
☐ Anders namelijk

### Taken en Inhoud

9. Welke taak/taken verricht u als vrijwilliger bij de vereniging? Meer antwoorden mogelijk. \*
- ☐ Bestuurstaken  
☐ Coördinatie taken (van andere vrijwilligers)  
☐ Kantine/keukenmedewerker  
☐ Administratief werk  
☐ Organiseren van activiteiten/evenementen  
☐ Uitvoeren van activiteiten  
☐ PR, communicatie, voorlichting  
☐ Sponsorwerving  
☐ Verzorgen van trainingen



- ☐ Begeleiden van een team
- ☐ Leiden van wedstrijden (scheidsrechter/grensrechter)
- ☐ Anders namelijk

10. Het is duidelijk wat de organisatie van mij verwacht. ☐ Helemaal niet mee eens ☐ Niet mee eens ☐ Niet mee eens / niet mee oneens ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens
11. Het is duidelijk over welke kennis en vaardigheden ik moet beschikken om mijn vrijwilligerswerk goed te kunnen uitvoeren. ☐ Helemaal niet mee eens ☐ Niet mee eens ☐ Niet mee eens / niet mee oneens ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens
12. Mijn taken sluiten voldoende aan bij mijn persoonlijke kennis en ervaring. ☐ Helemaal niet mee eens ☐ Niet mee eens ☐ Niet mee eens / niet mee oneens ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens
13. Het vrijwilligerswerk dat ik doe moet afwisseling/variatie bieden. ☐ Helemaal niet mee eens ☐ Niet mee eens ☐ Niet mee eens / niet mee oneens ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens
14. Het vrijwilligerswerk dat ik doe ervaar ik als zinvol. ☒ Helemaal niet mee eens ☐ Niet mee eens ☐ Niet mee eens / niet mee oneens ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens
15. Ik kan het vrijwilligerswerk naar eigen goedvinden inplannen, zelf beslissingen nemen, procedures en methodes kiezen en acties ondernemen. ☐ Helemaal niet mee eens ☐ Niet mee eens ☐ Niet mee eens / niet mee oneens ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens
16. Ik kan mijn taak in zijn geheel voltooien (vanaf begin tot eind, zoals organiseren van activiteit, maken en uitvoeren van beleid). ☐ Helemaal niet mee eens ☐ Niet mee eens ☐ Niet mee eens / niet mee oneens ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens
- ☐ Niet van toepassing
17. Ik krijg voldoende ruimte voor inbreng van mijn eigen ideeën en suggesties ter verbetering van het vrijwilligerswerk. ☐ Helemaal niet mee eens ☐ Niet mee eens ☐ Niet mee eens / niet mee oneens ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens
18. Ik kan de tijden/dagen van mijn vrijwilligerswerk goed ☐ Helemaal niet mee ☐ Niet mee ☐ Niet mee ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee

|     |                                                                                                                      |                                                               |                                     |                                                       |                                                                        |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
|     | aanpassen aan mijn beschikbaarheid.                                                                                  | eens                                                          | eens                                | eens / niet mee oneens                                | eens                                                                   |
| 19. | Ik krijg genoeg verantwoordelijkheid in mijn vrijwilligerswerk.                                                      | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens                  | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens <input type="radio"/> Helemaal mee eens |
| 20. | Hoe tevreden bent u over de complete inhoud van uw vrijwilligerswerk bij uw sportvereniging? Geef een rapportcijfer. | <input type="text"/> (1 = zeer ontevreden 10 = zeer tevreden) |                                     |                                                       |                                                                        |

---

**Motivatie**

|     |                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                     |                                       |                                                                        |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 21. | Wat is uw belangrijkste motief om vrijwilligerswerk te doen bij de vereniging?                                        | <input type="radio"/> Verbondenheid met de doelstelling van de organisatie<br><input type="radio"/> Leuk, interessant werk<br><input type="radio"/> Zinnvolle tijdsbesteding<br><input type="radio"/> Opdoen van werkervaring<br><input type="radio"/> Het staat goed op mijn Curriculum Vitae<br><input type="radio"/> Leren van specifieke vaardigheden, kennis<br><input type="radio"/> Andere mensen helpen<br><input type="radio"/> Iets voor de maatschappij doen<br><input type="radio"/> Sociale contacten (met collega's, vrijwilligers, doelgroep)<br><input type="radio"/> Het geeft me een goed gevoel<br><input type="radio"/> Vrijwilligerswerk is verplicht bij mijn vereniging<br><input type="radio"/> Anders namelijk <input type="text"/>                                     |                                     |                                       |                                                                        |
| 22. | Wat zijn andere (belangrijke) motivaties om vrijwilligerswerk te doen bij de vereniging? (meer antwoorden mogelijk) * | <input type="checkbox"/> Verbondenheid met de doelstelling van de organisatie<br><input type="checkbox"/> Leuk, interessant werk<br><input type="checkbox"/> Zinnvolle tijdsbesteding<br><input type="checkbox"/> Opdoen van werkervaring<br><input type="checkbox"/> Het staat goed op mijn Curriculum Vitae<br><input type="checkbox"/> Leren van specifieke vaardigheden, kennis<br><input type="checkbox"/> Andere mensen helpen<br><input type="checkbox"/> Iets voor de maatschappij doen<br><input type="checkbox"/> Sociale contacten (met collega's, vrijwilligers, doelgroep)<br><input type="checkbox"/> Het geeft me een goed gevoel<br><input type="checkbox"/> Vrijwilligerswerk is verplicht bij mijn vereniging<br><input type="checkbox"/> Anders namelijk <input type="text"/> |                                     |                                       |                                                                        |
| 23. | Ik ben betrokken bij de doelstellingen van de vereniging en kan me in deze                                            | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / | <input type="radio"/> Mee eens <input type="radio"/> Helemaal mee eens |

doelstellingen vinden.

niet  
mee  
oneens

Niet  
mee  
eens /  
niet  
mee  
oneens

Niet  
mee  
eens /  
niet  
mee  
oneens

24. Het vrijwilligerswerk dat ik doe biedt mij genoeg uitdaging. ☐ Helemaal niet mee eens ☐ Niet mee eens ☐ Niet mee eens / niet mee oneens ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens
25. Ik doe mijn vrijwilligerswerk in het algemeen met voldoening/plezier. ☐ Helemaal niet mee eens ☐ Niet mee eens ☐ Niet mee eens / niet mee oneens ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens
26. Hoe gemotiveerd bent u om uw vrijwilligerswerk bij de vereniging te doen? Geef een rapportcijfer.  (1= zeer ongemotiveerd 10 = zeer gemotiveerd)

### Profiel vereniging

27. Ik ben voldoende ingewerkt bij de start van mijn vrijwilligerswerk. ☐ Helemaal niet mee eens ☐ Niet mee eens ☐ Niet mee eens / niet mee oneens ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens
28. Er zijn voldoende momenten voor contact en/of overleg met collega's vrijwilligers en bestuursleden? ☐ Helemaal niet mee eens ☐ Niet mee eens ☐ Niet mee eens / niet mee oneens ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens
29. Ik ontvang voldoende terugkoppeling (feedback) over het werk dat ik doe. ☐ Helemaal niet mee eens ☐ Niet mee eens ☐ Niet mee eens / niet mee oneens ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens
30. Ik vind het belangrijk dat er voldoende momenten voor contact, overleg en feedback zijn met andere vrijwilligers en bestuursleden. ☐ Helemaal niet mee eens ☐ Niet mee eens ☐ Niet mee eens / niet mee oneens ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens
31. Ik krijg voldoende waardering voor mijn vrijwillige inzet. ☐ Helemaal niet mee eens ☐ Niet mee eens ☐ Niet mee eens / niet mee oneens ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens
32. Ik ben tevreden over de wijze waarop ik word ondersteund en/of begeleid. ☐ Helemaal niet mee eens ☐ Niet mee eens ☐ Niet mee eens / niet ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens

|     |                                                                                                                                                                               |                       |                              |                       |                     |                       |                       | mee<br>oneens                                  |                       |                         |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------|
|     |                                                                                                                                                                               |                       |                              |                       |                     |                       |                       | Niet<br>mee<br>eens /<br>niet<br>mee<br>oneens |                       |                         |
| 33. | De leiding van mijn bestuur/commissie/team is voldoende betrokken bij het werk van de vrijwilligers.                                                                          | <input type="radio"/> | Helemaal<br>niet mee<br>eens | <input type="radio"/> | Niet<br>mee<br>eens | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Mee<br>eens                                    | <input type="radio"/> | Helemaal<br>mee<br>eens |
|     |                                                                                                                                                                               |                       |                              |                       |                     |                       |                       | Niet<br>mee<br>eens /<br>niet<br>mee<br>oneens |                       |                         |
| 34. | Ik vind het belangrijk om op een prettige manier samen te werken met andere vrijwilligers binnen de organisatie.                                                              | <input type="radio"/> | Helemaal<br>niet mee<br>eens | <input type="radio"/> | Niet<br>mee<br>eens | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Mee<br>eens                                    | <input type="radio"/> | Helemaal<br>mee<br>eens |
|     |                                                                                                                                                                               |                       |                              |                       |                     |                       |                       | Niet<br>mee<br>eens /<br>niet<br>mee<br>oneens |                       |                         |
| 35. | Binnen mijn bestuur/commissie/team van de organisatie worden nieuwe vrijwilligers makkelijk opgenomen in het team.                                                            | <input type="radio"/> | Helemaal<br>niet mee<br>eens | <input type="radio"/> | Niet<br>mee<br>eens | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Mee<br>eens                                    | <input type="radio"/> | Helemaal<br>mee<br>eens |
|     |                                                                                                                                                                               |                       |                              |                       |                     |                       |                       | Niet<br>mee<br>eens /<br>niet<br>mee<br>oneens |                       |                         |
| 36. | Er heerst een goede sfeer binnen mijn bestuur/commissie/team van de vereniging.                                                                                               | <input type="radio"/> | Helemaal<br>niet mee<br>eens | <input type="radio"/> | Niet<br>mee<br>eens | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Mee<br>eens                                    | <input type="radio"/> | Helemaal<br>mee<br>eens |
|     |                                                                                                                                                                               |                       |                              |                       |                     |                       |                       | Niet<br>mee<br>eens /<br>niet<br>mee<br>oneens |                       |                         |
| 37. | Ik ben tevreden over de deskundigheid van de andere vrijwilligers in mijn bestuur/commissie/team bij de organisatie.                                                          | <input type="radio"/> | Helemaal<br>niet mee<br>eens | <input type="radio"/> | Niet<br>mee<br>eens | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Mee<br>eens                                    | <input type="radio"/> | Helemaal<br>mee<br>eens |
|     |                                                                                                                                                                               |                       |                              |                       |                     |                       |                       | Niet<br>mee<br>eens /<br>niet<br>mee<br>oneens |                       |                         |
| 38. | Ik heb de beschikking over de juiste materialen en gereedschappen (denk aan apparatuur, materialen, computers, Internet) om mijn vrijwilligerswerk goed uit te kunnen voeren. | <input type="radio"/> | Helemaal<br>niet mee<br>eens | <input type="radio"/> | Niet<br>mee<br>eens | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Mee<br>eens                                    | <input type="radio"/> | Helemaal<br>mee<br>eens |
|     |                                                                                                                                                                               |                       |                              |                       |                     |                       |                       | Niet<br>mee<br>eens /<br>niet<br>mee<br>oneens |                       |                         |
| 39. | Ik ben tevreden over de beschikbare voorzieningen (denk aan werkruimten/vergaderzalen/koffie/thee, etc.) bij het bestuur/commissie/team waar ik mijn vrijwilligerswerk doe.   | <input type="radio"/> | Helemaal<br>niet mee<br>eens | <input type="radio"/> | Niet<br>mee<br>eens | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Mee<br>eens                                    | <input type="radio"/> | Helemaal<br>mee<br>eens |
|     |                                                                                                                                                                               |                       |                              |                       |                     |                       |                       | Niet<br>mee<br>eens /<br>niet<br>mee<br>oneens |                       |                         |
| 40. | Ik word voldoende geïnformeerd over de gang van zaken binnen de organisatie.                                                                                                  | <input type="radio"/> | Helemaal<br>niet mee<br>eens | <input type="radio"/> | Niet<br>mee<br>eens | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Mee<br>eens                                    | <input type="radio"/> | Helemaal<br>mee<br>eens |
|     |                                                                                                                                                                               |                       |                              |                       |                     |                       |                       | Niet<br>mee<br>eens /<br>niet<br>mee<br>oneens |                       |                         |
| 41. | Ik ben tevreden over de regelingen voor vergoeding van de onkosten (denk aan                                                                                                  | <input type="radio"/> | Helemaal<br>niet mee<br>eens | <input type="radio"/> | Niet<br>mee<br>eens | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Mee<br>eens                                    | <input type="radio"/> | Helemaal<br>mee<br>eens |
|     |                                                                                                                                                                               |                       |                              |                       |                     |                       |                       | Niet<br>mee<br>eens /                          |                       |                         |

telefoonkosten, printkosten )  
die ik maak voor mijn  
vrijwilligerswerk.

niet  
mee  
oneens

42. Hoe tevreden bent u over de begeleiding en samenwerking bij de vereniging? Geef een rapportcijfer.

(1 = zeer ontevreden 10 = zeer tevreden)

### Toekomst

43. Denkt u dat u binnen 6 maanden op eigen initiatief als vrijwilliger stopt bij de vereniging?

☐

Ze  
er  
onwaarschijn  
lijk

☐

Waarschijn  
lijk niet

☐

Niet  
onwaarschijn  
lijk / niet  
waarschijnlij  
k

☐

Waarschijn  
lijk wel

☐

Zee  
wa  
lijk

44. Heeft u het voornemen om de komende 2 jaar nog als vrijwilliger bij de vereniging te blijven werken?

☐

Ze  
er  
onwaarschijn  
lijk

☐

Waarschijn  
lijk niet

☐

Niet  
onwaarschijn  
lijk / niet  
waarschijnlij  
k

☐

Waarschijn  
lijk wel

☐

Zee  
wa  
lijk

45. Indien u van plan bent om te stoppen, wat is hiervoor de belangrijkste reden? Heeft dit te maken met (meer antwoorden mogelijk): \*

☐

Privé situatie (verhuizing, ziekte, etc.)

☐

Geen of onvoldoende tijd beschikbaar

☐

De taken, het werk bevalt niet meer

☐

Werksfeer, contact met collega's (vrijwilligers of betaalde medewerkers)

☐

De begeleiding, de (beperkte) hoeveelheid of de wijze van begeleiding

☐

(het ontbreken van voldoende) waardering voor mijn vrijwilligerswerk

☐

De (beperkte) voorzieningen die de organisatie biedt

☐

Veranderingen in de organisatie

☐

Anders namelijk

46. Zou u vrijwilligerswerk bij de vereniging aanraden bij familie, vrienden en bekenden?

☐

Ja,  
zeker

☐

Ja, ik denk  
het wel

☐

Weet  
niet

☐

Nee, ik denk  
het niet

☐

Nee  
niet

47. Welke zaken met betrekking tot het vrijwilligerswerk bij de organisatie zouden volgens u kunnen worden verbeterd? (meer antwoorden mogelijk) \*

☐

Niets

☐

Begeleiding en aansturing van vrijwilligers

☐

Waardering (materieel en/of immaterieel) van vrijwilligers

☐

Opleiding en scholingsmogelijkheden

☐

Taken en taakverdeling

☐

(Onkosten) Vergoeding

☐

Verzekeringen

☐

Werksfeer

☐

Werkomgeving

☐

Informatievoorziening

☐

Anders namelijk

48 Wat is voor u het belangrijkste dat de  
vereniging moet doen om u als vrijwilliger te  
behouden?

### Profiel

90 Wat is uw  
geslacht?

- ☐ Man  
☐ Vrouw

91 Wat is uw  
hoogst  
voltooide  
opleiding?

- ☐ Lagere school  
☐ LBO/MAVO/VMBO/MULO  
☐ HAVO/VWO  
☐ MBO: Middelbaar beroepsonderwijs  
☐ HBO: Hoger beroepsonderwijs  
☐ WO: Universiteit

92 Wat is uw  
leeftijd?

- ☐ 18-24 jaar  
☐ 25-34 jaar  
☐ 35-44 jaar  
☐ 45-59 jaar  
☐ 60-69 jaar  
☐ 70 jaar of ouder

93 Tot welk  
geloof  
behoort u?

- ☐ Ik behoor niet tot een bepaald geloof  
☐ Rooms-katholiek  
☐ Protestants  
☐ Islam  
☐ Christendom  
☐ Jodendom

94 Welke  
werksituatie  
is op u van  
toepassing?

- ☐ Ik zoek een baan  
☐ Ik zit in de AOW  
☐ Ik heb een deeltijdbaai  
☐ Ik heb een voltijdbaai  
☐ Ik ben met pensioen  
☐ Ik ben student  
☐ Anders namelijk

Indien er bij vraag 2 is aangegeven dat de respondent geen vrijwilligerswerk meer doet volgen de onderstaande vragen. Indien de respondent nooit vrijwilligerswerk bij de sportvereniging heeft gedaan dan wordt er bij vraag 51 en 52 gevraagd naar de redenen waar zij geen vrijwilligerswerk doen.

51. Wat is voor u de belangrijkste reden dat u gestopt bent met vrijwilligerswerk?
- ☐ Privéproblemen
  - ☐ Vanwege uw opleiding
  - ☐ Vanwege uw werk
  - ☐ Vanwege ziekte
  - ☐ Het vrijwilligerswerk paste niet bij u
  - ☐ U kunt u niet vinden in de doelstellingen/plannen/ambities van de vereniging
  - ☐ U vond dat u niet over de juiste kennis/competenties beschikte
  - ☐ Er heerste een slechte sfeer
  - ☐ U kreeg weinig steun/begeleiding bij het werk
  - ☐ Anders namelijk
52. Wat zijn andere belangrijke redenen dat u gestopt bent met vrijwilligerswerk? (meer antwoorden mogelijk) \*
- ☐ Geen andere reden(en)
  - ☐ Privéproblemen
  - ☐ Vanwege uw opleiding
  - ☐ Vanwege uw werk
  - ☐ Vanwege ziekte
  - ☐ Het vrijwilligerswerk paste niet bij u
  - ☐ U kunt u niet vinden in de doelstellingen/plannen/ambities van de vereniging
  - ☐ U vond dat u niet over de juiste kennis/competenties beschikte
  - ☐ Er heerste een slechte sfeer
  - ☐ U kreeg weinig steun/begeleiding bij het werk
  - ☐ Anders namelijk

### Vrijwilligerswerk bij uw vereniging

Bij onderstaande stellingen vragen we naar uw mening en optiek ten aanzien van vrijwilligerswerk bij uw sportvereniging. We zijn benieuwd welk beeld u heeft van het vrijwilligerswerk en de vrijwilligers bij uw vereniging. De stellingen gaan aan over de inhoud, taken, motieven en verenigingskenmerken.

### Taken en Inhoud

53. Het is duidelijk wat de vereniging van vrijwilligers verwacht.
- ☐ Helemaal niet mee eens    ☐ Niet mee eens    ☐ Niet mee eens / niet mee oneens    ☐ Mee eens    ☐ Helemaal mee eens
54. Het is duidelijk over welke kennis en vaardigheden vrijwilligers moeten beschikken om het vrijwilligerswerk goed te kunnen uitvoeren.
- ☐ Helemaal niet mee eens    ☐ Niet mee eens    ☐ Niet mee eens / niet mee oneens    ☐ Mee eens    ☐ Helemaal mee eens
55. De taken van vrijwilligers sluiten voldoende aan hun persoonlijke kennis en ervaring.
- ☐ Helemaal niet mee eens    ☐ Niet mee eens    ☐ Niet mee eens / niet mee oneens    ☐ Mee eens    ☐ Helemaal mee eens



|     |                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                            |                        |                       |               |                       |                                 |                       |          |                       |                   |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------|---------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------|----------|-----------------------|-------------------|
| 56. | Het vrijwilligerswerk bij de vereniging biedt afwisseling/variatie.                                                                                      | <input type="radio"/>                                                                                                                                      | Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> | Niet mee eens | <input type="radio"/> | Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> | Mee eens | <input type="radio"/> | Helemaal mee eens |
| 57. | Het vrijwilligerswerk bij de vereniging is zinvol.                                                                                                       | <input type="radio"/>                                                                                                                                      | Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> | Niet mee eens | <input type="radio"/> | Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> | Mee eens | <input type="radio"/> | Helemaal mee eens |
| 58. | Vrijwilligers kunnen het vrijwilligerswerk naar eigen goedvinden inplannen, zelf beslissingen nemen, procedures en methodes kiezen en acties ondernemen. | <input type="radio"/>                                                                                                                                      | Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> | Niet mee eens | <input type="radio"/> | Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> | Mee eens | <input type="radio"/> | Helemaal mee eens |
| 59. | Vrijwilligers kunnen hun taak in het geheel voltooien (vanaf begin tot eind, zoals organiseren van activiteit, maken en uitvoeren van beleid).           | <input type="radio"/>                                                                                                                                      | Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> | Niet mee eens | <input type="radio"/> | Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> | Mee eens | <input type="radio"/> | Helemaal mee eens |
| 60. | Vrijwilligers krijgen voldoende ruimte voor het inbrengen van eigen ideeën en suggesties ter verbetering van het vrijwilligerswerk.                      | <input type="radio"/>                                                                                                                                      | Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> | Niet mee eens | <input type="radio"/> | Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> | Mee eens | <input type="radio"/> | Helemaal mee eens |
| 61. | Vrijwilligers kunnen de tijden/dagen van het vrijwilligerswerk goed aanpassen aan hun beschikbaarheid.                                                   | <input type="radio"/>                                                                                                                                      | Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> | Niet mee eens | <input type="radio"/> | Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> | Mee eens | <input type="radio"/> | Helemaal mee eens |
| 62. | Vrijwilligers krijgen genoeg verantwoordelijkheid in hun vrijwilligerswerk.                                                                              | <input type="radio"/>                                                                                                                                      | Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> | Niet mee eens | <input type="radio"/> | Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> | Mee eens | <input type="radio"/> | Helemaal mee eens |
| 63. | Wat vindt u van de inhoud van het vrijwilligerswerk bij uw sportvereniging? Geef een rapportcijfer.                                                      | <input type="text"/> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">▼</div> |                        |                       |               |                       |                                 |                       |          |                       |                   |

(1 = zeer slecht 10 = zeer goed)

### Motivatie

|     |                                                                                  |                       |                                                      |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------|
| 64. | Wat zou voor u het belangrijkste motief zijn om vrijwilligerswerk te doen bij de | <input type="radio"/> | Verbondenheid met de doelstelling van de organisatie |
|     |                                                                                  | <input type="radio"/> | Leuk, interessant werk                               |
|     |                                                                                  | <input type="radio"/> | Zinnvolle tijdsbesteding                             |

|             |                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                     |                                                       |                                |                                         |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------|
| vereniging? |                                                                                                                           | <input type="radio"/> Opdoen van werkervaring<br><input type="radio"/> Het staat goed op mijn Curriculum Vitae<br><input type="radio"/> Leren van specifieke vaardigheden, kennis<br><input type="radio"/> Andere mensen helpen<br><input type="radio"/> Iets voor de maatschappij doen<br><input type="radio"/> Sociale contacten (met collega's, vrijwilligers, doelgroep)<br><input type="radio"/> Het geeft me een goed gevoel<br><input type="radio"/> Anders namelijk <input type="text"/> |                                     |                                                       |                                |                                         |
| 65.         | Vrijwilligers moeten betrokken zijn bij de doelstellingen van de vereniging en zich in deze doelstellingen kunnen vinden. | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens | <input type="radio"/> Helemaal mee eens |
| 66.         | Het vrijwilligerswerk bij de vereniging biedt genoeg uitdaging.                                                           | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens | <input type="radio"/> Helemaal mee eens |
| 67.         | Vrijwilligers doen vrijwilligerswerk in het algemeen met voldoening/plezier.                                              | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens | <input type="radio"/> Helemaal mee eens |
| 68.         | Hoe gemotiveerd bent u om uw vrijwilligerswerk bij de vereniging te gaan doen? Geef een rapportcijfer.                    | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                     |                                                       |                                |                                         |

(1= zeer ongemotiveerd 10 = zeer gemotiveerd)

| Profiel vereniging |                                                                                                                 |                                              |                                     |                                                       |                                |                                         |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------|
| 69.                | Vrijwilligers worden voldoende ingewerkt bij de start van het vrijwilligerswerk.                                | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens | <input type="radio"/> Helemaal mee eens |
| 70.                | Vrijwilligers hebben voldoende momenten voor contact en/of overleg met collega's vrijwilligers en bestuursleden | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens | <input type="radio"/> Helemaal mee eens |
| 71.                | Vrijwilligers ontvangen voldoende terugkoppeling (feedback) over het werk dat zij doen.                         | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens | <input type="radio"/> Helemaal mee eens |
| 72.                | Het is belangrijk dat er voldoende momenten voor contact, overleg en feedback zijn met andere vrijwilligers en  | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens | <input type="radio"/> Helemaal mee eens |

|     |                                                                                                                                                                                            |                                              |                                     |                                                       |                                |                                         |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------|
|     | bestuursleden.                                                                                                                                                                             |                                              |                                     |                                                       |                                |                                         |
| 73. | Vrijwilligers krijgen voldoende waardering voor hun vrijwillige inzet.                                                                                                                     | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens | <input type="radio"/> Helemaal mee eens |
| 74. | Vrijwilligers worden op de juiste wijze ondersteund en/of begeleid.                                                                                                                        | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens | <input type="radio"/> Helemaal mee eens |
| 75. | De vereniging (bestuur/leiding) is voldoende betrokken bij het werk van de vrijwilligers.                                                                                                  | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens | <input type="radio"/> Helemaal mee eens |
| 76. | Het is belangrijk om op een prettige manier samen te werken met andere vrijwilligers binnen de vereniging.                                                                                 | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens | <input type="radio"/> Helemaal mee eens |
| 77. | Binnen de vereniging worden nieuwe vrijwilligers makkelijk opgenomen in het bestuur/commissie.                                                                                             | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens | <input type="radio"/> Helemaal mee eens |
| 78. | Er heerst een goede sfeer binnen het bestuur en de commissies van de vereniging.                                                                                                           | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens | <input type="radio"/> Helemaal mee eens |
| 79. | Vrijwilligers hebben de beschikking over de juiste materialen en gereedschappen (denk aan apparatuur, materialen, computers, Internet) om het vrijwilligerswerk goed uit te kunnen voeren. | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens | <input type="radio"/> Helemaal mee eens |
| 80. | Vrijwilligers zijn tevreden over de beschikbare voorzieningen (denk aan werkruimten/ vergaderzalen/koffie/thee , etc.) bij het bestuur/commissie waar het vrijwilligerswerk wordt gedaan.  | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens | <input type="radio"/> Helemaal mee eens |
| 81. | Vrijwilligers worden voldoende geïnformeerd over de gang van zaken binnen de vereniging.                                                                                                   | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens | <input type="radio"/> Helemaal mee eens |
| 82. | Het is belangrijk dat er goede regelingen zijn voor de vergoeding van de onkosten (denk aan telefoonkosten,                                                                                | <input type="radio"/> Helemaal niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens | <input type="radio"/> Niet mee eens / niet mee oneens | <input type="radio"/> Mee eens | <input type="radio"/> Helemaal mee eens |

printkosten) die vrijwilligers maken voor hun vrijwilligerswerk.

83. Wat vindt u van de begeleiding en samenwerking bij de vereniging? Geef een rapportcijfer.

(1 = zeer slecht 10 = zeer goed)

### Toekomst

87. Hoe waarschijnlijk is het dat u op eigen initiatief in de toekomst weer vrijwilligerswerk voor de vereniging gaat doen?
- ☐ Zeer onwaarschijnlijk ☐ Waarschijnlijk niet ☐ Niet onwaarschijnlijk / niet waarschijnlijk ☐ Waarschijnlijk wel ☐ Zeer waarschijnlijk
88. Hoe waarschijnlijk is het dat u in de toekomst weer vrijwilligerswerk voor de vereniging gaat doen wanneer u dit gevraagd wordt?
- ☐ Zeer onwaarschijnlijk ☐ Waarschijnlijk niet ☐ Niet onwaarschijnlijk / niet waarschijnlijk ☐ Waarschijnlijk wel ☐ Zeer waarschijnlijk
89. Wat zou voor u de reden zijn om weer vrijwilligerswerk bij de vereniging te doen?

## Bijlage 3

## Betrouwbaarheidsanalyse

In SPSS 20.0 is een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd van de itemschalen. Hoe hoger de waarde, hoe betrouwbaarder de itemschalen zijn.

[illegible]

## Bijlage 4

### Codeerschema

Voor de verwerking van de variabelen binnen dit onderzoek in SPSS 20.0 is een codeerschema opgemaakt. Het codeerschema maakt tevens onderdeel uit van de operationalisering van dit onderzoek. Het schema geeft weer welke vragen/items bij welke variabele horen om de desbetreffende variabele te meten. Daarbij is per vraag of item de antwoordcode weergegeven om de antwoorden numeriek in SPSS 20.0 in te voeren. Hieronder volgt het codeerschema in tabel.

| <b>Sportvereniging</b>            |                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Variabele                         | Vraag/stelling                                                            | Antwoordcode                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Sportvereniging                   | Van welke sportvereniging bent u lid?                                     | 1=Nijmeegse Reddingsbrigade / 2=Badmintonvereniging Gova / 3=Tennisvereniging Lewabo / 4=Voetbalvereniging AWC / 5=Gymnastiekvereniging Kracht en Vlugheid / 6=Sportvereniging Blauw Wit / 7=Duikeam de Kaaiman / 8=Sportclub NEC / 9=Sportvereniging Hatert / 10=Sportvereniging O.S.S.'20 / 11=Sportvereniging DCS / 12=Anders namelijk |
| Vrijwilligerswerk                 | Doet u momenteel vrijwilligerswerk bij de sportvereniging?                | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Verleden                          | Heeft u in het verleden vrijwilligerswerk gedaan bij de sportvereniging?  | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| FunctieTrainerLeiderCoach         | Welke functie heeft u bij de sportvereniging? Trainer/Leider/Coach        | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| FunctieScheidsrechterGrensrechter | Welke functie heeft u bij de sportvereniging? Scheidsrechter/Grensrechter | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| FunctieVoorzitter                 | Welke functie heeft u bij de sportvereniging? Voorzitter                  | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| FunctieSecretaris                 | Welke functie heeft u bij de sportvereniging? Secretaris                  | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| FunctiePenningmeester             | Welke functie heeft u bij de sportvereniging? Penningmeester              | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| FunctieJeugdvoorzitter            | Welke functie heeft u bij de sportvereniging? Jeugdvoorzitter             | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| FunctieSponsoring                 | Welke functie heeft u bij de sportvereniging? Sponsoring                  | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| FunctieActiviteiten               | Welke functie heeft u bij de sportvereniging? Activiteiten                | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| FunctieWedstrijdzaken             | Welke functie heeft u bij de sportvereniging? Wedstrijdzaken              | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| FunctieTechnischezaken            | Welke functie heeft u bij de sportvereniging? Technische zaken            | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| FunctieKantineKeuken              | Welke functie heeft u bij de sportvereniging? Kantine/Keuken              | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|                              |                                                                                                                           |                                                                                                                                                       |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Jaren                        | Hoe lang bent u vrijwilliger bij de vereniging?                                                                           | 1=minder dan 12 maanden/ 2=1-3 jaar / 3=4-7 jaar / 4= 8-12 jaar /5=meer dan 12 jaar                                                                   |
| Uren                         | Hoeveel uur per maand bent u gemiddeld actief als vrijwilliger?                                                           | 1=1-8 uur / 2=9-16 uur / 3=17-32 uur / 4= 33-48 uur / 5=49-64 uur / 6=meer dan 64 uur                                                                 |
| Afspraken                    | Op welke basis van welke afspraken verricht u uw vrijwilligerswerk?                                                       | 1=vast aantal uur per week / 2=vast aantal uur per maand / 3=vaste taken;zelf moment bepalen / 4=terugkerende vaste perioden in het jaar / 5=flexibel |
| Geinformeerd                 | Hoe bent u (voor het eerst) geïnformeerd over de mogelijkheid om vrijwilligerswerk te gaan doen bij de organisatie?       | 1=bestuur / 2=vrijwilligers, andere leden / 3=Familie, vrienden, bekenden / 4=informatie op internet / 5=anders namelijk                              |
| Taken                        |                                                                                                                           |                                                                                                                                                       |
| TakenBestuur                 | Welke taak/taken verricht u als vrijwilliger bij de vereniging?<br>Bestuur                                                | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                          |
| TakenCoördinatie             | Welke taak/taken verricht u als vrijwilliger bij de vereniging?<br>Coördinatie                                            | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                          |
| TakenKantineKeuken           | Welke taak/taken verricht u als vrijwilliger bij de vereniging?<br>kantine/Keuken                                         | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                          |
| TakenAdministratie           | Welke taak/taken verricht u als vrijwilliger bij de vereniging?<br>Administratie                                          | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                          |
| TakenOrganiserenActiviteiten | Welke taak/taken verricht u als vrijwilliger bij de vereniging?<br>Organiseren Activiteiten                               | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                          |
| TakenUitvoerenActiviteiten   | Welke taak/taken verricht u als vrijwilliger bij de vereniging?<br>Uitvoeren Activiteiten                                 | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                          |
| TakenCommunicatiePR          | Welke taak/taken verricht u als vrijwilliger bij de vereniging?<br>Communicatie/PR                                        | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                          |
| TakenSponsoring              | Welke taak/taken verricht u als vrijwilliger bij de vereniging?<br>Sponsoring                                             | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                          |
| TakenTrainingen              | Welke taak/taken verricht u als vrijwilliger bij de vereniging?<br>Trainingen                                             | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                          |
| TakenBegeleiden              | Welke taak/taken verricht u als vrijwilliger bij de vereniging?<br>Begeleiden                                             | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                          |
| TakenLeidenWedstrijden       | Welke taak/taken verricht u als vrijwilliger bij de vereniging?<br>Leiden Wedstrijden                                     | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                          |
| Verwachting                  | Het is duidelijk wat de organisatie van mij verwacht.                                                                     | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens, niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                     |
| Kennis                       | Het is duidelijk over welke kennis en vaardigheden ik moet beschikken om mijn vrijwilligerswerk goed te kunnen uitvoeren. | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens, niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                     |

|                      |                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Persoonlijke Kennis  | Mijn taken sluiten voldoende aan bij mijn persoonlijke kennis en ervaring.                                                                 | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens, niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                |
| Afwisseling          | Het vrijwilligerswerk dat ik doe moet afwisseling/variatie bieden.                                                                         | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens, niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                |
| Zinvol               | Het vrijwilligerswerk dat ik doe ervaar ik als zinvol.                                                                                     | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens, niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                |
| Beslissingen         | Ik kan het vrijwilligerswerk naar eigen goedvinden inplannen, zelf beslissingen nemen, procedures en methodes kiezen en acties ondernemen. | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens, niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                |
| Voltooien            | Ik kan mijn taak in zijn geheel voltooien (vanaf begin tot eind, zoals organiseren van activiteit, maken en uitvoeren van beleid).         | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens, niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                |
| Inbreng              | Ik krijg voldoende ruimte voor inbreng van mijn eigen ideeën en suggesties ter verbetering van het vrijwilligerswerk.                      | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens, niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                |
| Beschikbaarheid      | Ik kan de tijden/dagen van mijn vrijwilligerswerk goed aanpassen aan mijn beschikbaarheid.                                                 | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens, niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                |
| Verantwoordelijkheid | Ik krijg genoeg verantwoordelijkheid in mijn vrijwilligerswerk.                                                                            | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens, niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                |
| Inhoud               | Hoe tevreden bent u over de complete inhoud van uw vrijwilligerswerk bij uw sportvereniging? Geef een rapportcijfer.                       | 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 / 10                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Motivatie</b>     |                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Motief               | Wat is uw belangrijkste motief om vrijwilligerswerk te doen bij de vereniging?                                                             | 1=verbondenheid met de doelstelling van de organisatie / 2=zinnvolle tijdsbesteding / 3=opdoen van werkervaring / 4=het staat goed op mijn CV / 5=leren van vaardigheden / 6=andere mensen helpen / 7=iets voor de maatschappij doen / 8=sociale contacten / 9=geeft me een goed gevoel / 10=vrijwilligerswerk is verplicht / 11=anders namelijk |
| Motivaties           | Wat zijn andere (belangrijke) motivaties om vrijwilligerswerk te doen bij de vereniging? (meer antwoorden mogelijk)                        | 1=verbondenheid met de doelstelling van de organisatie / 2=zinnvolle tijdsbesteding / 3=opdoen van werkervaring / 4=het staat goed op mijn CV / 5=leren van vaardigheden / 6=andere mensen helpen / 7=iets voor de maatschappij doen / 8=sociale contacten / 9=geeft me een goed gevoel / 10=vrijwilligerswerk is verplicht / 11=anders namelijk |
| Doelstellingen       | Ik ben betrokken bij de doelstellingen van de vereniging en kan me in deze doelstellingen vinden.                                          | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens, niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                |
| Uitdaging            | Het vrijwilligerswerk dat ik doe biedt mij genoeg uitdaging.                                                                               | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens, niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                |
| Plezier              | Ik doe mijn vrijwilligerswerk in het algemeen met voldoening/plezier.                                                                      | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens, niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                |



|                             |                                                                                                                                                                               |                                                                                                                  |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Motivatatie                 | Hoe gemotiveerd bent u om uw vrijwilligerswerk bij de vereniging te doen? Geef een rapportcijfer.                                                                             | 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 / 10                                                                           |
| <b>Verenigingskenmerken</b> |                                                                                                                                                                               |                                                                                                                  |
| Ingewerkt                   | Ik ben voldoende ingewerkt bij de start van mijn vrijwilligerswerk.                                                                                                           | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens |
| Contactmomenten             | Er zijn voldoende momenten voor contact en/of overleg met collega's vrijwilligers en bestuursleden?                                                                           | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens |
| Feedback                    | Ik ontvang voldoende terugkoppeling (feedback) over het werk dat ik doe.                                                                                                      | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens |
| Overleg                     | Ik vind het belangrijk dat er voldoende momenten voor contact, overleg en feedback zijn met andere vrijwilligers en bestuursleden.                                            | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens |
| Waardering                  | Ik krijg voldoende waardering voor mijn vrijwillige inzet.                                                                                                                    | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens |
| Ondersteuning               | Ik ben tevreden over de wijze waarop ik word ondersteund en/of begeleid.                                                                                                      | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens |
| Betrokkenheid               | De leiding van mijn bestuur/commissie/team is voldoende betrokken bij het werk van de vrijwilligers.                                                                          | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens |
| Samenwerking                | Ik vind het belangrijk om op een prettige manier samen te werken met andere vrijwilligers binnen de organisatie.                                                              | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens |
| Opgenomen                   | Binnen mijn bestuur/commissie/team van de organisatie worden nieuwe vrijwilligers makkelijk opgenomen in het team.                                                            | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens |
| Sfeer                       | Er heerst een goede sfeer binnen mijn bestuur/commissie/team van de vereniging.                                                                                               | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens |
| Deskundigheid               | Ik ben tevreden over de deskundigheid van de andere vrijwilligers in mijn bestuur/commissie/team bij de organisatie.                                                          | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens |
| Materialen                  | Ik heb de beschikking over de juiste materialen en gereedschappen (denk aan apparatuur, materialen, computers, Internet) om mijn vrijwilligerswerk goed uit te kunnen voeren. | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens |
| Voorzieningen               | Ik ben tevreden over de beschikbare voorzieningen (denk aan werkruimten/ vergaderzalen/koffie/thee, etc.) bij het bestuur/commissie/team waar ik mijn vrijwilligerswerk doe.  | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens |
| Informatie                  | Ik word voldoende geïnformeerd over de gang van zaken binnen de organisatie.                                                                                                  | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens |
| Onkosten                    | Ik ben tevreden over de regelingen voor vergoeding van de onkosten (denk aan telefoonkosten, printkosten ) die ik maak                                                        | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens |

|                                            |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                            | voor mijn vrijwilligerswerk.                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Begeleiding                                | Hoe tevreden bent u over de begeleiding en samenwerking bij de vereniging? Geef een rapportcijfer.                                           | 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 / 10                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Waarschijnlijkheid doorgaan/stoppen</b> |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| EigenInitiatiefStoppen                     | Denkt u dat u binnen 6 maanden op eigen initiatief als vrijwilliger stopt bij de vereniging?                                                 | 1=zeer onwaarschijnlijk / 2=waarschijnlijk niet / 3=niet onwaarschijnlijk, niet waarschijnlijk / 4=waarschijnlijk wel / 5=zeer waarschijnlijk                                                                                                                       |
| Voornemen2jaar                             | Heeft u het voornemen om de komende 2 jaar nog als vrijwilliger bij de vereniging te blijven werken?                                         | 1=zeer onwaarschijnlijk / 2=waarschijnlijk niet / 3=niet onwaarschijnlijk, niet waarschijnlijk / 4=waarschijnlijk wel / 5=zeer waarschijnlijk                                                                                                                       |
| Stoppen                                    | Indien u van plan bent om te stoppen, wat is hiervoor de belangrijkste reden? Heeft dit te maken met (meer antwoorden mogelijk):             | 1=privé situatie / 2=geen of onvoldoende tijd / 3=de taken, werk bevalt niet / 4=werksfeer / 5=begeleiding, hoeveel of wijze van begeleiding / 6=ontbreken van voldoende waardering / 7=beperkte voorzieningen / 8=veranderingen in organisatie / 9=anders namelijk |
| Aanraden                                   | Zou u vrijwilligerswerk bij de vereniging aanraden bij familie, vrienden en bekenden?                                                        | 1=ja zeker / 2 ja denk het wel / 3=weet niet / 4=nee denk het niet / 5=nee zeker niet                                                                                                                                                                               |
| VerbeteringenNiets                         | Welke zaken met betrekking tot het vrijwilligerswerk bij de organisatie zouden volgens u kunnen worden verbeterd? (meer antwoorden mogelijk) | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                        |
| VerbeteringenBegeleidingAansturing         | Welke zaken met betrekking tot het vrijwilligerswerk bij de organisatie zouden volgens u kunnen worden verbeterd? (meer antwoorden mogelijk) | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                        |
| VerbeteringenWaardering                    | Welke zaken met betrekking tot het vrijwilligerswerk bij de organisatie zouden volgens u kunnen worden verbeterd? (meer antwoorden mogelijk) | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                        |
| VerbeteringenOpleidingsmogelijkheid        | Welke zaken met betrekking tot het vrijwilligerswerk bij de organisatie zouden volgens u kunnen worden verbeterd? (meer antwoorden mogelijk) | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                        |
| VerbeteringenTakenTaakverdeling            | Welke zaken met betrekking tot het vrijwilligerswerk bij de organisatie zouden volgens u kunnen worden verbeterd? (meer antwoorden mogelijk) | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                        |
| VerbeteringenVergoeding                    | Welke zaken met betrekking tot het vrijwilligerswerk bij de organisatie zouden volgens u kunnen worden verbeterd? (meer antwoorden mogelijk) | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                        |
| VerbeteringenVerzekeringen                 | Welke zaken met betrekking tot het vrijwilligerswerk bij de organisatie zouden volgens u kunnen worden verbeterd? (meer antwoorden mogelijk) | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                        |

|                                    |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| VerbeterenWerksfeer                | Welke zaken met betrekking tot het vrijwilligerswerk bij de organisatie zouden volgens u kunnen worden verbeterd? (meer antwoorden mogelijk) | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| VerbeterenWerkomgeving             | Welke zaken met betrekking tot het vrijwilligerswerk bij de organisatie zouden volgens u kunnen worden verbeterd? (meer antwoorden mogelijk) | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| VerbeterenInformatievoorziening    | Welke zaken met betrekking tot het vrijwilligerswerk bij de organisatie zouden volgens u kunnen worden verbeterd? (meer antwoorden mogelijk) | 1=ja / 2=nee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Behouden                           | Wat is voor u het belangrijkste dat de vereniging moet doen om u als vrijwilliger te behouden?                                               | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| RedenNietDoen                      | Wat is de belangrijkste reden dat u geen vrijwilligerswerk doet bij de vereniging?                                                           | 1=geen tijd vanwege werk / 2= kan me niet vinden in de doelstelling van de vereniging / 3= vind dat ik niet over de juiste kennis beschik / 4= voor datgene dat ik zou willen doen zijn geen mensen nodig / 5=ik vind het geen meerwaarde / 6=anders namelijk                                                                                                         |
| RedenenNietDoen                    | Wat zijn andere belangrijke redenen dat u geen vrijwilligerswerk doet bij de sportvereniging? (meer antwoorden mogelijk)                     | 1=geen tijd vanwege werk / 2= kan me niet vinden in de doelstelling van de vereniging / 3= vind dat ik niet over de juiste kennis beschik / 4= voor datgene dat ik zou willen doen zijn geen mensen nodig / 5=ik vind het geen meerwaarde / 6=anders namelijk                                                                                                         |
| RedenGestopt                       | Wat is voor u de belangrijkste reden dat u gestopt bent met vrijwilligerswerk?                                                               | 1=privéproblemen / 2=vanwege mijn opleiding / 3=vanwege mijn werk / 4=vanwege ziekte / 5=vrijwilligerswerp paste niet bij mij / 6=ik kan me niet vinden in de doelstelling van de vereniging / 7=ik vind dat ik niet over de juiste kennis beschik / 8=er heerst een slechte sfeer / 9=ik kreeg weinig steun,begeleiding / 10=anders namelijk                         |
| RedenenGestopt                     | Wat zijn andere belangrijke redenen dat u gestopt bent met vrijwilligerswerk? (meer antwoorden mogelijk)                                     | 0=geen andere redenen / 1=privéproblemen / 2=vanwege mijn opleiding / 3=vanwege mijn werk / 4=vanwege ziekte / 5=vrijwilligerswerp paste niet bij mij / 6=ik kan me niet vinden in de doelstelling van de vereniging / 7=ik vind dat ik niet over de juiste kennis beschik / 8=er heerst een slechte sfeer / 9=ik kreeg weinig steun,begeleiding / 10=anders namelijk |
| <b>Niet/ex-vrijwilligers taken</b> |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| VrijwilligersVerwachting           | Het is duidelijk wat de vereniging van vrijwilligers verwacht.                                                                               | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                                      |
| VrijwilligersKennis                | Het is duidelijk over welke kennis en vaardigheden vrijwilligers moeten beschikken om het vrijwilligerswerk goed te kunnen uitvoeren.        | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                                      |
| VrijwilligersKennisErvaring        | De taken van vrijwilligers sluiten voldoende aan hun persoonlijke                                                                            | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|                                            |                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                            | kennis en ervaring.                                                                                                                                      | oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| VrijwilligersAfwisseling                   | Het vrijwilligerswerk bij de vereniging biedt afwisseling/variatie.                                                                                      | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                 |
| VrijwilligersZinvol                        | Het vrijwilligerswerk bij de vereniging is zinvol.                                                                                                       | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                 |
| VrijwilligersBeslissingen                  | Vrijwilligers kunnen het vrijwilligerswerk naar eigen goedvinden inplannen, zelf beslissingen nemen, procedures en methodes kiezen en acties ondernemen. | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                 |
| VrijwilligersVoltooien                     | Vrijwilligers kunnen hun taak in het geheel voltooien (vanaf begin tot eind, zoals organiseren van activiteit, maken en uitvoeren van beleid).           | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                 |
| VrijwilligerswerkInbreng                   | Vrijwilligers krijgen voldoende ruimte voor het inbrengen van eigen ideeën en suggesties ter verbetering van het vrijwilligerswerk.                      | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                 |
| VrijwilligerswerkBeschikbaarheid           | Vrijwilligers kunnen de tijden/dagen van het vrijwilligerswerk goed aanpassen aan hun beschikbaarheid.                                                   | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                 |
| VrijwilligersVerantwoordelijkheid          | Vrijwilligers krijgen genoeg verantwoordelijkheid in hun vrijwilligerswerk.                                                                              | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                 |
| VrijwilligersInhoud                        | Wat vindt u van de inhoud van het vrijwilligerswerk bij uw sportvereniging? Geef een rapportcijfer.                                                      | 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 / 10                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Niet/ex-vrijwilligers motivatie</b>     |                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| VrijwilligersMotief                        | Wat zou voor u het belangrijkste motief zijn om vrijwilligerswerk te doen bij de vereniging?                                                             | 1=verbondenheid met de doelstelling van de organisatie / 2=zinnvolle tijdsbesteding / 3=opdoen van werkervaring / 4=het staat goed op mijn CV / 5=leren van vaardigheden / 6=andere mensen helpen / 7=iets voor de maatschappij doen / 8=sociale contacten / 9=geeft me een goed gevoel / 10=vrijwilligerswerk is verplicht / 11=anders namelijk |
| VrijwilligersBetrokkenheid                 | Vrijwilligers moeten betrokken zijn bij de doelstellingen van de vereniging en zich in deze doelstellingen kunnen vinden.                                | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                 |
| VrijwilligersUitdaging                     | Het vrijwilligerswerk bij de vereniging biedt genoeg uitdaging.                                                                                          | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                 |
| VrijwilligersVoldoening                    | Vrijwilligers doen vrijwilligerswerk in het algemeen met voldoening/plezier.                                                                             | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                                                                                                                                                                                                                                 |
| VrijwilligersMotivatatie                   | Hoe gemotiveerd bent u om uw vrijwilligerswerk bij de vereniging te gaan doen? Geef een rapportcijfer.                                                   | 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 / 10                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Niet/ex-vrijwilligers verenigingskenmerken |                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|                                        |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                              |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| VrijwilligersIngewerkt                 | Vrijwilligers worden voldoende ingewerkt bij de start van het vrijwilligerswerk.                                                                                                           | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                             |
| VrijwilligersOverleg                   | Vrijwilligers hebben voldoende momenten voor contact en/of overleg met collega's vrijwilligers en bestuursleden.                                                                           | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                             |
| VrijwilligersFeedback                  | Vrijwilligers ontvangen voldoende terugkoppeling (feedback) over het werk dat zij doen.                                                                                                    | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                             |
| VrijwilligersContact                   | Het is belangrijk dat er voldoende momenten voor contact, overleg en feedback zijn met andere vrijwilligers en bestuursleden.                                                              | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                             |
| VrijwilligersWaardering                | Vrijwilligers krijgen voldoende waardering voor hun vrijwillige inzet.                                                                                                                     | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                             |
| VrijwilligersOndersteuning             | Vrijwilligers worden op de juiste wijze ondersteund en/of begeleid.                                                                                                                        | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                             |
| VrijwilligersBetrokken                 | De vereniging (bestuur/leiding) is voldoende betrokken bij het werk van de vrijwilligers.                                                                                                  | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                             |
| VrijwilligersSamenwerking              | Het is belangrijk om op een prettige manier samen te werken met andere vrijwilligers binnen de vereniging.                                                                                 | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                             |
| VrijwilligersOpgenomen                 | Binnen de vereniging worden nieuwe vrijwilligers makkelijk opgenomen in het bestuur/commissie.                                                                                             | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                             |
| VrijwilligersSfeer                     | Er heerst een goede sfeer binnen het bestuur en de commissies van de vereniging.                                                                                                           | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                             |
| VrijwilligersMaterialen                | Vrijwilligers hebben de beschikking over de juiste materialen en gereedschappen (denk aan apparatuur, materialen, computers, Internet) om het vrijwilligerswerk goed uit te kunnen voeren. | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                             |
| VrijwilligersVoorzieningen             | Vrijwilligers zijn tevreden over de beschikbare voorzieningen (denk aan werkruimten/ vergaderzalen/koffie/thee, etc.) bij het bestuur/commissie waar het vrijwilligerswerk wordt gedaan.   | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                             |
| VrijwilligersGeïnformeerd              | Vrijwilligers worden voldoende geïnformeerd over de gang van zaken binnen de vereniging.                                                                                                   | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                             |
| VrijwilligersOnkosten                  | Het is belangrijk dat er goede regelingen zijn voor de vergoeding van de onkosten (denk aan telefoonkosten, printkosten) die vrijwilligers maken voor hun vrijwilligerswerk.               | 1=helemaal niet mee eens / 2=niet mee eens / 3= niet mee eens,niet mee oneens / 4=mee eens / 5=helemaal mee eens                             |
| VrijwilligersBegeleiding               | Wat vindt u van de begeleiding en samenwerking bij de vereniging? Geef een rapportcijfer.                                                                                                  | 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 / 10                                                                                                       |
| <b>Waarschijnlijkheid weer starten</b> |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                              |
| StartenEigenInitiatief                 | Denkt u dat u binnen 6 maanden op eigen initiatief start als vrijwilliger bij de vereniging?                                                                                               | 1=zeer onwaarschijnlijk / 2=waarschijnlijk niet / 3=niet onwaarschijnlijk,niet waarschijnlijk / 4=waarschijnlijk wel / 5=zeer waarschijnlijk |

|                            |                                                                                                                                  |                                                                                                                                                               |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| StartenGevraagd            | Hoe waarschijnlijk is het dat u vrijwilligerswerk voor de vereniging zou doen wanneer u dit gevraagd wordt?                      | 1=zeer onwaarschijnlijk / 2=waarschijnlijk niet / 3=niet onwaarschijnlijk, niet waarschijnlijk / 4=waarschijnlijk wel / 5=zeer waarschijnlijk                 |
| RedenWelDoen               | Wat zou voor u de reden zijn om toch vrijwilligerswerk bij de vereniging te doen?                                                | -                                                                                                                                                             |
| WeerStartenEigenInitiatief | Hoe waarschijnlijk is het dat u op eigen initiatief in de toekomst weer vrijwilligerswerk voor de vereniging gaat doen?          | 1=zeer onwaarschijnlijk / 2=waarschijnlijk niet / 3=niet onwaarschijnlijk, niet waarschijnlijk / 4=waarschijnlijk wel / 5=zeer waarschijnlijk                 |
| WeerStartenGevraagd        | Hoe waarschijnlijk is het dat u in de toekomst weer vrijwilligerswerk voor de vereniging gaat doen wanneer u dit gevraagd wordt? | 1=zeer onwaarschijnlijk / 2=waarschijnlijk niet / 3=niet onwaarschijnlijk, niet waarschijnlijk / 4=waarschijnlijk wel / 5=zeer waarschijnlijk                 |
| RedenWelWeerDoen           | Wat zou voor u de reden zijn om weer vrijwilligerswerk bij de vereniging te doen?                                                | -                                                                                                                                                             |
| <b>Persoonskenmerken</b>   |                                                                                                                                  |                                                                                                                                                               |
| Geslacht                   | Wat is uw geslacht?                                                                                                              | 1=man / 2=vrouw                                                                                                                                               |
| Opleiding                  | Wat is uw hoogst voltooide opleiding?                                                                                            | 1=lagere school / 2=LBO, MAVO, VMBO, MULO / 3=HAVO, VWO / 4=MBO / 5=HBO / 6=WO                                                                                |
| Leeftijd                   | Wat is uw leeftijd?                                                                                                              | 1=18-24 jaar / 2=25-34 jaar / 3=35-44 jaar / 4=45-59 jaar / 5=60-69 jaar / 6=70 jaar of ouder                                                                 |
| Geloof                     | Tot welk geloof behoort u?                                                                                                       | 1=behoor niet tot een bepaald geloof / 2=Rooms-katholiek / 3=Protestants / 4=Islam / 5=Christendom / 6=Jodendom                                               |
| Werksituatie               | Welke werksituatie is op u van toepassing?                                                                                       | 1=ik zoek een baan / 2=ik zit in de AOW / 3=Ik heb een deeltijdbaai / 4=ik heb een voltijdbaai / 5=ik ben met pensioen / 6=ik ben student / 7=anders namelijk |