

Een goedkoop kaartje of een bijdrage leveren aan de samenleving?

*Een kwantitatief onderzoek naar de motivatoren van vrijwilligers
in de muzikale sector en de gevolgen op retentie.*



INTO THE
**GREAT
WIDEOPEN**



Agnes van Emaus - 3972623
Strategisch Human Resource Management
Bestuurs- en Organisatiewetenschap
Universiteit Utrecht
Begeleider: dr. Wouter Vandenabeele
Datum: 07-07-2017

Voorwoord

Daar lag ik dan. In een gammel tentje, twee slaapzakken, twee truien over elkaar en een kruik. Je moet er wat voor over hebben om je masterthesis te schrijven. Bloed, zweet, tranen en veel kou zijn hierdoor werkelijkheid geworden. Maar ik had het allemaal niet willen missen. En er zat gelukkig ook veel zon bij.

Het was tijdens de editie van 2016 van muziekfestival Into The Great Wide Open toen ik op het idee kwam om mijn masterthesis over vrijwilligers in de muzikale sector te schrijven. Want wie is er nou zo gek om zonder vergoeding dagen te werken, in de regen bij nooduitgangen te staan en daardoor je favoriete artiest te missen? Mijn bewondering steeg dit jaar alleen nog maar meer toen ik eind april op Vlieland kampeerde voor Here Comes The Summer. Het vroor 's nachts net niet en alle vrijwilligers overnachtten in tenten. Dit zegt wat over de motivatie van deze vrijwilligers.

Het idee om PSM bij het onderzoek te betrekken kwam uit eigen ervaring. Wanneer ik als vrijwilliger bij een festival werk, vind ik het leuk om dit met vrienden te doen en in ruil voor het werk gratis het festival te bezoeken. Hierin ervaar ik niet de motivatie om een bijdrage te leveren in de samenleving, die in de literatuur staat beschreven als de motivatie die vrijwilligers ervaren in hun werk. Hoog tijd om dit vraagstuk dus verder te onderzoeken!

Graag wil ik mastercoördinator Eva Knies bedanken over het feit dat zij open stond voor het idee om mijn masterscriptie over vrijwilligers in de muzikale sector te schrijven. Zij enthousiasmeerde mij en gaf mij motivatie om mij hier verder in te oriënteren. Daarnaast wil ik graag mijn begeleider Wouter Vandenabeele bedanken die mij in het gehele proces ondersteund heeft in advies en feedback. Hoe geduldig hij de regressie analyse en andere SPSS toetsen uitlegde, gaf mij het gevoel dat ik de resultaten met vertrouwen kon analyseren. Ook naast inhoudelijk advies vroeg Wouter elke keer hoe het persoonlijk ging, wat ik enorm waardeerde.

Tevens wil ik graag mijn leidinggevende Niels Lievaart en collega's van PGGM&CO bedanken voor de vrijheid en flexibiliteit die zij mij boden afgelopen jaar. Deze vrijheid maakte het mogelijk om mijn werkdagen in combinatie met scriptiedagen flexibel in te plannen.

Daarnaast wil ik vrijwilligerscoördinator van ITGWO Anke Croonen bedanken voor de mogelijkheid die ik heb gekregen om mijn vragenlijst bij de respondenten uit te zetten. En natuurlijk wil ik ook deze laatste groep bedanken, want zonder respondenten had ik geen onderzoek!

Tot slot wil ik graag in het bijzonder Wil Hessels, begeleider van de premaster en docent op de Hogeschool Utrecht bedanken. Hij is helaas veel te vroeg, kort voor het inleveren van deze masterscriptie, overleden. Wil Hessels heeft mij tijdens de HBO opleiding HRM gemotiveerd en geënthousiasmeerd om de premaster voor de master Strategisch HRM te volgen. Elke bijeenkomst doceerde hij met zichtbaar veel plezier en hij vond het geweldig als je het niet met hem eens was. Zijn afspraken liepen altijd op een chaotische, maar vervolgens toch altijd weer op een verhelderende manier. Het is verdrietig dat hij zijn kennis en kunde nu niet meer kan delen zoals hij bij mij heeft gedaan.

Ik wil u graag veel plezier wensen bij het lezen van mijn scriptie. Met het afronden van dit onderzoek start voor mij een nieuw hoofdstuk, ik ga namelijk op avontuur in Nieuw Zeeland!

*Into the great wide open, Under them skies of blue
Out in the great wide open, A rebel without a clue - Tom Petty*

Managementsamenvatting

Dit onderzoek heeft als onderwerp de motivatoren en de gevolgen daarvan op de retentie van vrijwilligers in de muzikale sector. Deze doelgroep speelt een steeds grotere rol in de samenleving. In de muzikale sector wordt dan ook steeds meer gebruik gemaakt van vrijwilligers en de continuïteit van een festival of poppodium is mede afhankelijk van de vrijwilligers.

Tot op heden is nog weinig onderzoek verricht in het effect van contextuele factoren op PSM. Tevens dient er meer inzicht te komen in retentie in de vrijwilligerssector. Met dit gegeven is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd: *'In hoeverre speelt public service motivation een rol bij de retentie van vrijwilligers binnen de muzikale sector en hoe verhoudt public service motivation zich hierin tot de self-determination theory en de volunteer function inventory?'*

Het onderzoek is van kwantitatieve aard en is uitgevoerd bij muziekfestival Into The Great Wide Open (ITGWO). 244 vrijwilligers (respons van 35%) hebben hun mening gegeven rondom de motivatietheorieën PSM, SDT, VFI en retentie.

Hieruit kwam naar voren dat vrijwilligers gemotiveerd worden door PSM, maar dat dit geen significant verband heeft met retentie.

Daarnaast zijn vrijwilligers autonoom gemotiveerd, blijkt uit de bevindingen omtrent SDT. Hierin heeft SDT een significant verband met retentie, wat betekent dat de keuze die vrijwilligers maken om bij de organisatie te blijven, beïnvloed wordt door de mate waarin de vrijwilliger zich autonoom gemotiveerd voelt tijdens het werk op ITGWO.

Op het gebied van VFI zijn vrijwilligers voornamelijk gemotiveerd door de fit met de normen en waarden die de vrijwilliger heeft met de organisatie van ITGWO. Vrijwilligers vinden muziek belangrijk en vinden het leuk om een festival of concert te bezoeken. Daarnaast heeft de opbrengst kwaliteit, waarin vrijwilligerswerk helpt in een positief gevoel over jezelf, een positief effect op de retentie van de vrijwilliger. De opbrengst bescherming, waarin de vrijwilliger werk verricht om vervelende omstandigheden te ontwijken, speelt in de minste mate een rol bij de vrijwilligers en de keuze om in de toekomst vrijwilligerswerk bij ITGWO te doen.

Wanneer ten slotte wordt gekeken naar in hoeverre PSM zich verhoudt van SDT en VFI in het effect op retentie, blijkt dat alleen SDT en VFI een significant verband hebben op retentie.

Concluderend heeft PSM geen significant verband op de retentie van vrijwilligers in de muzikale sector. SDT en VFI hebben daarentegen wel een significant effect op de keuze van de vrijwilliger om bij de organisatie te blijven werken. Hierin worden vrijwilligers met name gemotiveerd vanuit hun identiteit en intrinsieke motivatie. Het is daarom van belang om als organisatie daarin tegemoet te komen. Op het gebied van VFI heeft de opbrengst kwaliteit een significant verband op de retentie van de vrijwilliger.

Voor de wetenschappelijke literatuur heeft dit onderzoek inzicht gegeven in de context van de muzikale sector op PSM en hoe dit zich verhoudt met de twee andere motivatietheorieën SDT en VFI. Er is een uitzondering op het gebied van PSM geconstateerd, namelijk over het feit dat PSM geen significante rol heeft op de retentie van vrijwilligers. Tevens is het resultaat omtrent VFI, wanneer alle opbrengsten tegelijkertijd worden gemeten, waarin kwaliteit de enige opbrengst is die een significant effect heeft op retentie, interessant voor vervolgonderzoek.

Daarnaast geeft dit onderzoek ITGWO inzicht in de motivatoren van vrijwilligers, waardoor de organisatie in het vervolg rekening kan houden met het feit dat vrijwilligers autonoom gemotiveerd zijn. Tevens wordt retentie positief beïnvloed wanneer de organisatie tegemoet komt in de motivatie rondom de opbrengst kwaliteit.



Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Managementsamenvatting	2
Hoofdstuk 1. Inleiding	8
1.1 Aanleiding.....	8
1.2 Relevantie.....	9
1.2.1 Wetenschappelijke relevantie	9
1.2.2 Maatschappelijke relevantie	11
1.2.3 Praktische relevantie	12
1.3 Contextbeschrijving.....	13
1.4 Onderzoeksvraag.....	13
1.5 Leeswijzer	14
2. Theoretisch kader	16
2.1 Vrijwilligerswerk.....	16
2.1.1 Definitie	16
2.1.2 Perspectieven	17
2.2 Retentie	18
2.2.1 Definitie	18
2.2.2 De factoren.....	19
2.3 Motivatie	20
2.3.1 Motivatie algemeen	20
2.3.2 Public service motivation	21
2.3.3 Self-determination theory.....	24
2.3.4 Volunteer functions inventory	27
2.3.5 Integratie PSM, SDT en VFI.....	29
2.4 Conceptueel model	30
Hoofdstuk 3. Methode	32
3.1 Onderzoeksmethode.....	32
3.2 Onderzoekspopulatie	32
3.2.1 Organisatiebeschrijving ITGWO.....	33
3.3 Dataverzameling.....	33
3.3.1 De respondenten.....	34
3.4 Meetinstrumenten	34

3.4.1 De afhankelijke variabele retentie	35
3.4.2 De onafhankelijke variabelen	35
3.4.3. Controlevariabelen	37
3.5 Data-analyse	38
Hoofdstuk 4. Resultaten	41
4.1 Beschrijvende en correlatie analyses	41
4.2 Regressie analyse	45
Hoofdstuk 5. Conclusie en discussie.....	48
5.1 Beantwoording onderzoeksvraag.....	48
5.1.1 Hypotheses en bevindingen	48
5.1.2 Beantwoording centrale onderzoeksvraag	49
5.2 Wetenschappelijke implicaties.....	50
5.3 Beperkingen van het onderzoek	51
5.4 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek.....	53
5.5 Praktische implicaties en aanbevelingen voor de praktijk.....	53
Literatuur.....	57
Bijlage	65
1. Inkomsten muzikale sector.....	65
2. Verdeling aantal werknemers in de muzikale sector	66
3. Vragenlijst.....	67
4. Uitnodigingsmail vragenlijst	76
5. Herinneringsmail vragenlijst.....	77
6. SPSS bestanden	78
6.1 Retentie	78
6.2 PSM.....	79
6.3 SDT	80
6.4 VFI.....	81
7. Codeboek.....	83

Lijst van figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1. Self-determination theory.....	26
Figuur 2. Conceptueel model.....	30

Tabellen

Tabel 1. Demografische gegevens van de respondenten.	34
Tabel 2. Cronbach's Alfa PSM.....	35
Tabel 3. Cronbach's Alfa SDT.	36
Tabel 4. Cronbach's Alfa VFI.....	37
Tabel 5. Gemiddelde, standaarddeviatie en correlatie tussen retentie en PSM, SDT en VFI.....	42
Tabel 6a. Regressieanalyse van retentie op PSM, SDT en VFI.	43
Tabel 6b. Regressieanalyse van retentie op PSM, SDT en VFI.....	44



Hoofdstuk 1. Inleiding

In dit onderzoek staat de relatie tussen de motivatoren van vrijwilligers in de muzikale sector en welke gevolgen dit heeft op de keuze om bij de organisatie te blijven werken, centraal. In dit hoofdstuk wordt de aanleiding beschreven, waarna vervolgens wordt ingegaan op de wetenschappelijke, maatschappelijke en praktische relevantie van het onderzoek. Daarna volgt een beschrijving van de context waarin het onderzoek plaatsvindt, namelijk de muzikale sector. Tot slot wordt de onderzoeksvraag die centraal staat in dit onderzoek geformuleerd en is in de leeswijzer te lezen hoe dit onderzoeksverslag is opgebouwd.

1.1 Aanleiding

Public service motivation (PSM) krijgt steeds meer aandacht in de wetenschappelijke literatuur. Aan deze vorm van motivatie, de motivatie om een bijdrage te leveren aan de maatschappij (Vandenabeele, Ritz & Neumann, in press), worden dan ook een legio aan positieve gevolgen gerelateerd. Zo zou PSM leiden tot lagere uitstroom van medewerkers (Vandenabeele, 2008), een hogere performance (Perry & Wise, 1990; Andersen, Heinisen, Pedersen, 2014; Van Loon, Kjeldsen, Andersen, Vandenabeele, & Leisink, 2016) en een hoger organisatie commitment en werktevredenheid (Van Loon, Vandenabeele, Leisink, 2015). Mensen met een hoge mate van PSM werken doorgaans binnen de (semi) publieke sector. Echter heeft het begrip PSM ook een plek in de wetenschappelijke literatuur rondom vrijwilligerswerk. Binnen deze context heeft PSM ook positieve gevolgen ten aanzien van de performance (Bellé, 2013).

Andere motivatietheorieën die teruggevonden worden binnen de vrijwilligerssector zijn de self-determination theory (SDT) en de volunteer function inventory (VFI). SDT is een vrij recente theorie op het gebied van arbeidsmotivatie en is eerder al toegepast binnen de sector van vrijwilligerswerk. Zo bleek uit onderzoek van Gagné (2003) dat vrijwilligers die veel autonomie ervaren, minder snel geneigd zijn om het werk te beëindigen (in Oostlander, Güntert, Van Schie, & Wehner, 2013). Hieruit blijkt dat SDT een relevante en actuele motivatietheorie is waar nog veel onderzoek naar gedaan kan worden.

Een andere theorie die de motivatie van vrijwilligers meet is VFI (Clary & Snyder, 1999). Deze motivatietheorie, die specifiek gericht is op de doelgroep vrijwilligers, heeft haar basis al vroeg gelegd, maar is nog vol in ontwikkeling. Deze ontwikkeling blijkt uit de integratie van VFI met intrinsieke- en extrinsieke motivatie waaruit een conceptuele blik op het vrijwilligersproces van motivatie resulteert (Finkelstein, 2009).

Al met al is het bepalen van de motivatoren van vrijwilligers een complex proces (Oostlander et al., 2013) en is dit gebied in de wetenschappelijke literatuur onderhevig aan ontwikkelingen. Daarnaast is een opkomst gaande in de wetenschappelijke literatuur over de relatie tussen de motivatie van vrijwilligers en verschillende *outcomes*, zoals tevredenheid of de intentie om vrijwilligerswerk te blijven doen (Finkelstein, 2008). Deze intentie, waarin in dit onderzoek wordt gesproken over retentie, wordt binnen vrijwilligerswerk als complex gezien. Vrijwilligers die de keuze maken om vrijwilligerswerk bij een organisatie uit te voeren doen dit uit eigen wil. Het werk wordt niet als verplichting gezien en daarom ervaren zij het gevoel dat zij kunnen stoppen wanneer dat mogelijk is. Hieruit resulteert een hoog aantal vrijwilligers dat zich niet committeert aan de organisatie, met als gevolg een hoog verloop van vrijwilligers die kort werkzaam zijn geweest binnen een organisatie (Chacón, Vecina, & Dávilla, 2007).

Het hoge verloop van vrijwilligers blijkt ook uit de actualiteit. Kranten staan vol met berichten over vrijwilligerswerk of reclame om vrijwilligers aan te trekken. Voorbeelden als: 'Hoe moet de club

draaien zonder zijn vrijwilligers?’ (Dekker, 2017), en ‘Bingo in Loenen zoekt vrijwilliger’ (Welzijn Stichtse Vecht, 2017) laten deze zoektocht naar vrijwilligers zien.

Daarnaast zijn er voorbeelden waar te nemen waaruit blijkt dat vrijwilligerswerk een sector is waarin veel ontwikkeling gaande is. Dit blijkt tevens uit krantenkoppen en artikels zoals: ‘Vrijwilliger toekomst is corporate’ (Elbrink, 2017). Deze ontwikkeling bleek dermate van belang dat het in 2013 in de troonrede van koning Willem-Alexander aan bod kwam: *‘Van iedereen die dat kan wordt gevraagd verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar eigen leven en omgeving’* (Willem Alexander, 2013). Hieruit blijkt dat Nederland steeds meer transformeert naar een participatiesamenleving waarbij een steeds grotere vraag ligt naar vrijwilligers (Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk, 2016).

De transformatie naar een participatiesamenleving blijkt ook uit de afhankelijkheid van vrijwilligers binnen verschillende sectoren zoals sportverenigingen, scholen, zorg- en maatschappelijke instellingen. Dit scala aan vrijwilligersactiviteiten leveren een belangrijke bijdrage in het draaiende houden van de Nederlandse samenleving. Het behouden van vrijwilligers en daarmee de retentie vanuit de vrijwilliger om bij desbetreffende organisatie te blijven, is van belang voor de continuïteit, productiviteit en kwaliteit van de dienstverlening van organisaties (Hussain & Rehman, 2013). Mede door de hoge kosten voor het werven en selecteren van werknemers, de lagere productiviteit tijdens het wervingsproces en de kosten die daaraan verbonden zijn, ligt de focus steeds meer op het behouden van werknemers en het belang daarvan (Chew & Chan, 2008).

In dit onderzoek wordt de relatie tussen de motivatoren van vrijwilligers en de gevolgen op de retentie van vrijwilligers verder onderzocht. Dit gebeurt in de context van de muzikale sector. Tot op heden is PSM geen motivator waar de muzikale sector in het vrijwilligersbeleid rekening mee houdt. Tevens zijn SDT en VFI niet eerder gebruikt in een dergelijk onderzoek binnen de muzikale sector. Vrijwilligers spelen echter wel een grote rol, blijkt uit de 65 procent vrijwilligers in het personeelsbestand van poppodia en festivals (VNPF, 2015). Met dit gegeven kan een voorlopige onderzoeksvraag geformuleerd worden, namelijk in hoeverre PSM zich verhoudt van SDT en VFI in de relatie tussen de motivatoren en de retentie van vrijwilligers in de muzikale sector.

1.2 Relevantie

Dit onderzoek is wetenschappelijk, maatschappelijk en praktisch relevant om uit te voeren. Hieronder worden deze drie vormen van relevantie beschreven.

1.2.1 Wetenschappelijke relevantie

Dit onderzoek is op het gebied van PSM, SDT, VFI, retentie, vrijwilligerswerk en de context van de muzikale sector van wetenschappelijk belang. Deze wetenschappelijke relevanties worden hieronder beschreven.

Op het gebied van PSM is de laatste 30 jaar veel onderzoek uitgevoerd en is er meer duidelijkheid rondom de kern en afkomst, de kenmerken en de resultaten van PSM (Vandenabeele, Brewer, & Ritz, 2015, p. 781). Echter bestaat op dit gebied nog veel onduidelijkheid en is de wetenschap hierin verre van compleet (Vandenabeele et al., in press). Hierbij zouden relaties met andere theoretische perspectieven verder onderzocht kunnen worden om deze relaties en processen te kunnen verduidelijken. Hierbij wordt specifiek verwezen naar een onderzoek naar PSM in relatie met SDT. Dit onderzoek neemt dit theoretische perspectief mee en levert hierdoor een bijdrage aan de integratie van PSM (Vandenabeele et al, 2015).

Daarnaast stelt Vandenabeele et al.(2015) dat verder onderzoek nodig is naar het identificeren van contextuele factoren die PSM beïnvloeden (p. 784). Dit is interessant, omdat de

mate van PSM bij vrijwilligers in verschillende sectoren kan verschillen. Zo bleek dat vrijwilligers binnen religieuze organisaties een hogere mate van PSM ervaren dan de andere domeinen (Coursey, Brudney, Littlepage & Perry, 2011, p. 51). Uit een ander onderzoek bleek tevens de mate van PSM te verschillen. Dit onderzoek richtte zich op vrijwilligerswerk van medewerkers in de publieke sector. Hieruit kwam naar voren dat medewerkers met een lage mate van PSM minder vaak vrijwilligerswerk uitvoerden in vergelijking tot medewerkers met een hoge mate van PSM. Tevens concludeerde het onderzoek dat PSM geen effect heeft in sport- en vrijetijd organisaties (Leisink & Van Loon, 2011). Dit onderzoek zal PSM binnen een specifieke context, namelijk de muzikale sector, onderzoeken. Om deze reden levert dit onderzoek een bijdrage aan de huidige wetenschappelijke kennis met betrekking tot de invloed van contextuele factoren op PSM.

Op het gebied van SDT is dit onderzoek wetenschappelijk relevant, omdat SDT een vrij recente arbeidsmotivatietheorie waarin nog ontgonnen gebied is. Volgens Gagné (2005) heeft SDT een sterke fundering, echter zijn maar weinig studies binnen organisaties uitgevoerd. Bij SDT is de omgeving echter van belang, waardoor laboratorium experimenten niet toereikend zijn. Er moet meer onderzoek gedaan worden naar de invloed van factoren als baankenmerken (Gagné et al, 1997 in Gagne, 2005), de keuze om het werk uit te voeren (Zuckerman et al., 1978 in Gagné, 2005) en het klimaat waarin de persoon zich bevindt op het vormen van intrinsieke motivatie en de internalisatie van extrinsieke motivatie en autonome motivatie (Gagné, 2005). Dit onderzoek wordt uitgevoerd binnen een organisatie, waardoor dit een beeld geeft van SDT in de werkelijkheid. Daarnaast is nog maar weinig onderzoek gedaan naar het mechanisme van intrinsieke- en extrinsieke motivatie van de specifieke doelgroep, de vrijwilligers (Haivas, Hofmans & Pepermans, 2012). Dit onderzoek gaat dit verder analyseren, waardoor meer wetenschappelijke kennis komt rondom dit gebied.

Op het gebied van VFI is al veel onderzoek uitgevoerd. VFI wordt beschreven als de meest uitgebreide en populaire benadering om de motivatoren van vrijwilligers te meten (Haivas et al., 2012). Op dit moment is echter nog weinig onderzoek uitgevoerd over VFI in relatie met SDT. Haivas, Hofmans, & Pepermans (2013) stellen dat het interessant is om de VFI theorie van Clary et al. (1999) te combineren met de SDT, blijkt uit: *'Such a study would increase our understanding of the functional motives, as well as the mechanisms underlying the motivation to volunteer'* (p. 1877).

Binnen de wetenschappelijke literatuur omtrent retentie is nog maar weinig bekend over het effect van retentie binnen vrijwilligerswerk. Dit in tegenstelling met het begrip verloop, waar meer wetenschappelijke kennis over is (Griffith, Hom, & Gaertner, 2000; Maertz & Campion, 1998 in Finkelstein, 2009). Finkelstein (2009) formuleert dat het interessant zou zijn om intrinsieke en extrinsieke motivatie te integreren met VFI en dit te relateren aan retentie.

Op het gebied van vrijwilligerswerk is veel wetenschappelijk onderzoek met betrekking tot de context waarin de vrijwilliger zich bevindt, wat vrijwilligerswerk is, wie vrijwilliger wordt en waarom (Bussel & Forbes, 2001). Echter is vrijwilligerswerk een complex begrip, omdat het afspeelt in verschillende contextvormen, waardoor de rol van de vrijwilliger verschilt. Hierdoor is geen eenduidig antwoord te geven op de vragen wie de vrijwilliger is en wat vrijwilligerswerk precies inhoudt. Dit onderzoek levert een bijdrage in de wetenschappelijke literatuur rondom vrijwilligerswerk door onderzoek te repliceren.

Bussel et al., (2001) geeft door de complexiteit van verschillende contextvormen binnen vrijwilligerswerk aan dat hier verder onderzoek naar nodig is. De Nederlandse context met daarbij ontwikkelingen rondom de participatiesamenleving en zelfredzaamheid zorgt hierbij voor een diverse omgeving waarbij niet dezelfde aspecten een rol spelen als dit vergeleken wordt met andere landen.

Nederland loopt voor op het gebied van vrijwilligerswerk (Dekker & Brand, 2009) en heeft hierdoor een unieke context om vrijwilligerswerk hier verder in te onderzoeken.

De specifieke context van de muzikale sector is tot op heden ook beperkt onderzocht. Elstad (2003) heeft een start gemaakt met empirisch onderzoek over vrijwilligers in de muzikale sector. Zijn onderzoek richt zich op commitment en de redenen om te stoppen onder vrijwilligers bij een jazz festival. Elstad (2003) concludeerde dat vrijwilligers in de muzikale sector over het algemeen werken door het feit dat ze werken met andere vrijwilligers. Love IV (2009) heeft het onderzoek van Elstad verder uitgevoerd en richt zich op de relatie tussen de motivatoren van vrijwilligers, de festivalcontext en het verloop van muziekvrijwilligers. Hieruit bleek dat een gratis ticket de grootste motivator is voor de vrijwilligers in de muzikale sector. Buiten deze twee onderzoeken om, is verder weinig wetenschappelijk literatuur te vinden omtrent motivatoren van vrijwilligers in de muzikale sector. Daarnaast constateerde Elstad in zijn studie verschillende beperkingen en gaf daarbij het advies om in de toekomst onderzoek te verrichten naar andere motivatoren van vrijwilligers (Elstad, 2003). Dit onderzoek gaat deze vastgestelde beperking verder onderzoeken en is daardoor van toegevoegde waarde binnen de wetenschappelijke literatuur.

1.2.2 Maatschappelijke relevantie

In Nederland doet bijna één op de twee Nederlanders vrijwilligerswerk (CBS, 2016). Dit ligt in lijn met de ontwikkeling van de klassieke verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving. Mensen werken bijvoorbeeld om een bijdrage te leveren in de samenleving, voor een zinvolle dagbesteding, te participeren en te integreren in de maatschappij of om zich persoonlijk te ontwikkelen (Klaver, Tromp & Ophuis, 2005). In veel sectoren, bijvoorbeeld bij sportverenigingen, scholen, zorg- en maatschappelijke instellingen, is men afhankelijk van vrijwilligers.

Deze vrijwilligersactiviteiten leveren een belangrijke bijdrage in het draaiende houden van de Nederlandse samenleving. De mate van financieel afhankelijkheid van organisaties op vrijwilligers zal in de komende jaren alleen maar toenemen als gevolg van de bezuinigingen vanuit de overheid (Van den Hurk, Kaltenbrunner, & Marinkovic, 2014).

Een sector waarin vrijwilligers een grote rol spelen is de muzikale sector. Van de Nederlanders die vrijwilligerswerk doen, werkt 5 procent van de vrijwilligers binnen een culturele vereniging (CBS, 2016). Festivals die gebruik maken van vrijwilligers zijn onder andere Le Guess Who, Pukkelpop, Best Kept Secret, Indian Summer Festival, Lalaland, Grasnapolsky, Bevrijdingsfestival, Eurosonic Noorderslag en Into The Great Wide Open (ITGWO). Voor ITGWO werden bij de editie van 2015 900 vrijwilligers ingezet (LC, 2015a). Niet alleen muziekfestivals maken gebruik van vrijwilligers. Tevens poppodia ACU, Vera, 013, Volt, Metropool en de Ekko zijn (gedeeltelijk) afhankelijk in hun voortbestaan van vrijwilligers. Zo heeft poppodium Ekko een grote groep vrijwilligers die de inhoud van de producties voeden. Andersom vinden vrijwilligers bij Ekko een plek om zich te ontwikkelen als professional in de culturele sector (Ekko, 2017).

De bezuiniging op betaalde werknemers is ook terug te zien in de muzikale sector. Er is een trend waar te nemen waaruit een toename blijkt van het aantal vrijwilligers in de muzieksector. Tussen 2005 en 2014 is het aantal vrijwilligers bij theaters en poppodia gestegen met 78 procent (SER, 2016). In 2014 overtrof het aantal vrijwilligers voor het eerst het aantal betaalde werknemers in de culturele sector (CBS, 2015).

Het aantal vrijwilligers neemt dus toe en organisaties bouwen hiermee steeds meer op de aanwezigheid van vrijwilligers. Deze afhankelijkheid zorgt er echter voor dat een gebrek van werkrachten kan ontstaan. Dit gebrek en het op het laatste moment afmelden is een fenomeen

waar muziekfestivals mee te maken hebben (LC, 2015b). Dit heeft negatieve gevolgen voor de kwaliteit van het culturele aanbod van Nederland.

Een rijk cultuuraanbod is van maatschappelijk- en economisch belang voor Nederland. Een uitgebreid aanbod van cultuur draagt bij aan de economische groei van een stad, geeft een sterke impuls aan toerisme en zorgt voor vermaak en ontspanning bij de burgers. Daarnaast levert cultuur een positieve bijdrage aan de levenskwaliteit en welzijn van burgers (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2014). Culturele instellingen zijn tevens werkgevers, producers, consumenten en zijn sleutelfiguur in de marketing en promotie van steden en regio's (Cohen, Schaffen & Davidson, 2003, p. 17). Ze zorgen hiermee voor werk en genereren inkomsten voor lokale ondernemingen.

Bovendien bevindt Nederland zich in een omgeving waarin maatschappelijke vraagstukken als vergrijzing en individualisering een steeds grotere rol spelen. Creativiteit en innovatie zijn bij het oplossen van deze vraagstukken van groot belang. De culturele sector en cultuuronderwijs zijn een belangrijke motor in het creëren van deze creativiteit en innovatie (Ministerie van Onderwijs, cultuur en wetenschap, 2014).

Met het belang van cultuur in Nederland en de toename van vrijwilligers in de muzikale sector en de verwachting dat deze trend doorzet, is het relevant om inzicht te krijgen in de aard van de motivatoren van vrijwilligers in de muzikale sector. Eerder is onderzoek gedaan binnen cultuurinstellingen naar de motivatoren van vrijwilligers. Binnen deze onderzoeken wordt PSM niet meegenomen.

Op dit moment wordt geen rekening gehouden door muzikale instellingen met PSM als motivator van vrijwilligers. Het management van vrijwilligers bestaat in het algemeen uit het vinden (werven en selectie), begeleiden (inwerken, plaatsen) en behouden (motiveren, ondersteunen) van vrijwilligers (Movisie, 2009). Bij het behouden stelt Movisie (2009) dat het vooral een kwestie is van inspelen op de motivatoren van vrijwilligers en dat is volgens hen 'leuk werk' en 'belangrijk vinden om mee te helpen aan het festival' (p. 58). Voor deze instellingen zou het daardoor relevant zijn om te onderzoeken of vrijwilligers gemotiveerd worden vanuit PSM, waardoor zij beter kunnen inspelen op de motivatoren van vrijwilligers.

1.2.3 Praktische relevantie

Steeds meer muziekfestivals en –podia werken met vrijwilligers en zijn in hun bedrijfsvoering afhankelijk van diens prestaties. Hierin is het vooral een kwestie van het inspelen op de motivatoren van deze onbetaalde krachten. In dit onderzoek wordt casusorganisatie ITGWO onderzocht. De afhankelijkheid van vrijwilligers bij ITGWO bleek dermate hoog toen het festival in 2015 geteisterd werd met slecht weer en het feit dat 300 vrijwilligers niet op kwamen dagen (LC, 2015a). Doordat de organisatie rekening had gehouden met een marge van afzeggingen had dit geen negatieve gevolgen voor de continuïteit en de kwaliteit van het festival. Dit is echter niet bij elk festival van toepassing. Festival Bruksellive heeft door het gebrek aan vrijwilligers noodgedwongen de keuze gemaakt om ermee op te houden (Belga, 2016).

Uit het voorbeeld van Bruksellive blijkt het belang van het behouden van vrijwilligers. Als het aantal afzeggingen doorzet, zal dit leiden tot krapte in het vrijwilligersbestand. Hierdoor komt de continuïteit en het voortbestaan van (vrijwilligers)organisaties in gevaar. Doordat dit onderzoek inzicht verwerft in de motivatoren van vrijwilligers in relatie met de retentie van vrijwilligers, zal dit onderzoek van praktische waarde zijn, waardoor organisaties kunnen blijven voortbestaan, doordat zij beter kunnen inspelen in de motivatoren van vrijwilligers.

1.3 Contextbeschrijving

Dit onderzoek gaat de context van de muzikale sector exploreren. Wegens het specificeren op de muzikale sector wordt in deze paragraaf een beschrijving gegeven van de context.

De muzikale sector was de afgelopen vier jaar onderhevig aan bezuinigingen. Dit heeft gevolgen gehad voor de inkomsten van poppodia en festivals. Dit resulteerde zich in het sluiten van instellingen en twintigduizend banen gingen verloren in de cultuursector (Vereniging voor de kunst, cultuur en erfgoed, 2017).

De muzikale sector is sterk afhankelijk van de uitgaven van de overheid. In 2014 kwam 30 procent van de inkomsten van de muzikale sector voort uit subsidies van de overheid. De rest van de €90,4 miljoen aan inkomsten kwamen voort uit eigen inkomsten door kaartverkoop, horeca, besloten verhuur en sponsoring¹.

Naast de bezuinigingen werd de muzikale sector geraakt door de economische crisis. Mensen bezochten minder concerten en festivals en gaven minder uit aan cultuur (SER, 2016). Hierdoor zijn het aantal vaste banen gedaald. Het aantal vaste banen daalde tussen 2009 en 2013 met 12,3 procent tegen 2,5 procent in de economie als geheel. Echter stijgt het aantal vrijwilligers dat werkzaam is in de muzikale sector. In 2014 werkte 65 procent van het personeel bij poppodia en festivals vrijwillig. De groei van het aantal vrijwilligers kan hierdoor het aantal betaalde banen in de culturele sector verdringen (Kooke, 2015). Dit kan echter ook verklaard worden doordat er meer gepensioneerden en werklozen zijn, een toenemende belangstelling voor vrijwilligerswerk in de culturele sector wordt waargenomen, nieuwe werkzaamheden/diensten zijn en lagere budgetten van culturele organisaties worden aangehouden (SER, 2016).

In de verhouding vrijwilliger/betaalde medewerker wordt bij kleine podia relatief veel gewerkt met vrijwilligers, terwijl het personeelsbestand van grote podia bijna volledig bestaat uit betaalde werknemers (VNPF, 2015). Daarnaast maken muziekinstellingen gebruik van payroll, uitzendkrachten en ZZP'ers als medewerkers en spelen stagiaires een belangrijke rol in de muzikale sector. Het aantal ZZP'ers is tussen 2009 en 2013 met 20,4 procent toegenomen in de muzikale sector. Deze groei is sterker in vergelijking met de algemene economie, waar het aantal zelfstandigen met 9,6 procent toenam. De vraag is of de keuze als ZZP'er een bewuste keuze is of dat men zich genoodzaakt voelt deze keuze te maken. Waar de keuze gekenmerkt wordt met de behoefte om vrij en onafhankelijk te ondernemen in de sector, zijn anderen zelfstandigen genoodzaakt, doordat zij in loondienst niet meer aan de slag kunnen (VNPF, 2015).

1.4 Onderzoeksvraag

Op dit moment is de relatie tussen PSM en vrijwilligerswerk en de invloed van contextuele factoren binnen de wetenschappelijke literatuur niet eenduidig. De doelstelling van dit onderzoek is daarom een bijdrage te leveren aan de wetenschappelijke literatuur omtrent PSM, SDT en VFI en de invloed van de context op de retentie van vrijwilligers. Deze doelstelling resulteert in de volgende onderzoeksvraag:

'In hoeverre speelt public service motivation een rol bij de retentie van vrijwilligers binnen de muzikale sector en hoe verhoudt public service motivation zich hierin tot de self-determination theory en de volunteer function inventory?'

¹ Zie bijlage 1.

Deze onderzoeksvraag wordt in dit onderzoek beantwoord met behulp van de volgende deelvragen:

- In welke mate speelt public service motivation een rol bij de retentie van vrijwilligers in de muzikale sector?
- In welke mate speelt de self-determination theory een rol bij de retentie van vrijwilligers in de muzikale sector?
- In welke mate speelt de volunteer function inventory een rol bij de retentie van vrijwilligers in de muzikale sector?
- In welke mate speelt enerzijds public service motivation en spelen anderzijds de self-determination theory en de volunteer function inventory een rol bij de retentie van vrijwilligers in de muzikale sector?

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 1 stond de aanleiding, de relevantie en de onderzoeksvraag van het onderzoek centraal. In het volgende hoofdstuk is het theoretisch kader te lezen waarin de theoretische perspectieven rondom de concepten retentie, PSM, SDT en VFI, die voortkomen uit de deelvragen, worden beschreven. Hieruit volgen hypothesen met een bijbehorend conceptueel model.

In het derde hoofdstuk staat de methodische verantwoording centraal. Hierin wordt beschreven hoe het onderzoek is uitgevoerd, hoe de resultaten zijn verzameld en geanalyseerd. Vervolgens wordt in het vierde hoofdstuk de resultaten besproken die zijn voortgekomen uit de vragenlijst.

Dit onderzoeksverslag eindigt met een conclusie en discussie waarin de hoofdvraag wordt beantwoord en implicaties en tekortkomingen van het onderzoek worden beschreven.

HET BIER WAAR
LIMBURG TROTS OP IS



Brand

NEERLANDSCHE GROOTE
BIJERBROUWERIJ

1340

PILSENER



2. Theoretisch kader

Dit hoofdstuk is het resultaat van een uitvoerig literatuuronderzoek rondom de begrippen vrijwilligerswerk, retentie en motivatie. Het onderzoek specialiseert zich op de doelgroep vrijwilligers. Hierdoor is het relevant om in dit hoofdstuk eerst het begrip vrijwilligerswerk verder te onderzoeken. Vervolgens wordt het begrip retentie beschreven. Dit is de *outcome* die centraal staat in dit onderzoek. Daarna wordt het begrip motivatie verder onderzocht. Dit gebeurt aan de hand van motivatietheorieën PSM, SDT en VFI. In de bespreking van deze theorieën wordt de relatie met retentie onderzocht, waarna hypothesen worden geformuleerd. Deze hypothesen zijn ten slotte terug te vinden in het conceptueel model wat als basis dient voor het empirisch onderzoek.

2.1 Vrijwilligerswerk

Het definiëren van vrijwilligerswerk wordt beschreven als complex. Vrijwilligers werken in verschillende organisaties en de rollen die zij daar innemen variëren. Daarnaast kan met verschillen in leeftijd, achtergrond, ervaringen, vaardigheden en motivatie geen homogene groep gedefinieerd worden als 'de vrijwilliger' (Bussel et al., 2001). In deze paragraaf wordt daarom eerst de definitie van vrijwilligerswerk behandeld. Daarna volgt een bespreking van de verschillende perspectieven binnen de wetenschappelijke literatuur omtrent vrijwilligerswerk.

2.1.1 Definitie

Wanneer vrijwilligerswerk op zijn simpelst gedefinieerd wordt, is het kortweg werken zonder er iets voor terug te krijgen, bijvoorbeeld in de vorm van geld. Echter is deze definitie niet toereikend, omdat vrijwilligers er wel degelijk iets voor terug krijgen, soms in materiële zin, maar zeker in immateriële zin. Zoals eerder is beschreven, krijgen vrijwilligers door hun werk een zinvolle dagbesteding en biedt het hen een mogelijkheid om zich zowel persoonlijk (Klaver et al., 2005) als professioneel (Ekko, 2017) te ontwikkelen. Daarbovenop ontvangen vrijwilligers in de muzikale sector vaak een gratis ticket voor het festival of een concert in ruil voor het werk dat zij hebben verricht.

Daarnaast blijft binnen deze definitie iemand vrijwilliger wanneer deze persoon een beloning krijgt die binnen de grenzen van een vrijwilligersvergoeding blijft². Het is daarom te beperkt om te zeggen dat vrijwilligerswerk werk is zonder een vergoeding ervoor te ontvangen. Doordat de definitie niet toereikend is, zal deze definitie worden uitgebreid.

Uit praktische zin is een vrijwilliger volgens de belastingdienst iemand die voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen niet in dienstbetrekking is en die niet werkt voor een sportorganisatie, een algemeen nut beogende instelling of een organisatie die geen aangifte vennootschapsbelasting hoeft te doen (Belastingdienst, 2017).

VGN definieert vrijwilligerswerk als: '*werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving*' (www.vng.nl, 2017). In deze definitie wordt vrijwilligerswerk vanuit organisatorisch oogpunt bekeken waarbij de vrijwilliger zijn of haar tijd gratis aanbiedt om een ander persoon, groep of organisatie te helpen (Wilson, 2000, p. 215). Hierin wordt het idee om een bijdrage te leveren aan de samenleving of aan anderen geïntroduceerd.

Vanuit gedragsmatig perspectief wordt vrijwilligerswerk gedefinieerd als: '*ongoing, planned, and discretionary prosocial behavior that benefits non-intimate others and offers little or no tangible reward*' (Penner, 2002 in Finkelstein, 2009, p. 653). Hierin wordt wel gesproken over een kleine

² Van een vrijwilligersvergoeding is sprake wanneer iemand een vergoeding krijgt van een gezamenlijke waarden van maximaal €150,- per maand en maximaal €1.500,- per kalenderjaar (belastingdienst, 2017).

tegemoetkoming, waar een mogelijk kenmerk van vrijwilligerswerk ook in voorkomt, namelijk dat de vergoeding niet in verhouding staat tot het tijdsbeslag en de aard van het werk (Belastingdienst, 2017). Verder komt deze definitie overeen met de definitie van VGN waar vrijwilligerswerk gezien wordt als iets wat gepland, maar onverplicht is.

In de definitie van Omoto & Snyder (1995 in Chacón, Vecina, & Dávilla, 2007) wordt vrijwilligerswerk eveneens gedefinieerd als een geplande, niet verplichte actie, met daarbij aanvullend dat het lange termijn gedrag bedraagt binnen een organisatorische context (p. 628). Binnen deze definitie wordt verondersteld dat mensen een keuze maken op een rationele manier, waarin de kosten en de baten van het gedrag wordt berekend. Dit is daarom ook vanuit gedragsmatig perspectief bekeken. Deze manier van kijken wordt veel gebruikt bij het voorspellen van het gedrag van vrijwilligers, blijkt uit de onderzoeken waarin *behavioral intention* wordt gebruikt voor het voorspellen van het aanmelden bij vrijwilligersorganisaties (Okun & Sloane, 2002; Warburton & Terry, 2000), het aantal uren dat mensen vrijwilligerswerk uitvoeren (Greenslade & White, 2005), en de totale duur waar een vrijwilliger bij een organisatie blijft verbonden (Chacón et al., 2007). Dit laatste aspect is voor dit onderzoek relevant, omdat specifiek wordt gekeken naar de keuze van de vrijwilliger om bij de organisatie te blijven werken.

2.1.2 Perspectieven

Uit de definities omtrent vrijwilligerswerk blijken overeenkomsten, maar ook verschillen te bestaan. Deze verschillen resulteren in verschillende perspectieven rondom de intentie van vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk kan enerzijds worden gezien als het helpen van anderen. Anderzijds bestaat een perspectief wat aangeeft dat vrijwilligerswerk het produceren van een '*public good*' is (Wilson, 2000, p 216). Hier wordt het maatschappelijk belang van vrijwilligerswerk in de samenleving benadrukt en bevindt het vrijwilligerswerk zich meer in de formele context. Binnen deze definitie van vrijwilligerswerk wordt vrijwilligerswerk bekeken vanuit gedragskundig perspectief, waarbij vrijwilligerswerk wordt gezien als een rationele keuze die gebaseerd is op een balans tussen kosten en benefits in de context van individuele en sociale middelen (Wilson, 2000, p 218).

Wanneer vrijwilligerswerk wordt gezien als een deel van een cluster van helpende activiteiten (Wilson, 2000), waar het spontaan helpen bij een ongeluk of vrienden en familie ondersteunen, toebehoort, wordt het gezien als informeel en publiekelijk. Deze definitie valt binnen het sociologisch perspectief waar wordt gesteld: '*one assumes a complexity in the constitution of the person while treating the context as background*' (Wilson, 2000, p 218). Binnen dit perspectief wordt expliciet de zoektocht naar motivatie beschreven.

Het verschil in de intentie om vrijwilligerswerk uit te voeren is relevant voor dit onderzoek, omdat in een meer formeel verband vrijwilligerswerk wordt uitgevoerd. Daarom wordt in dit onderzoek vrijwilligerswerk binnen de formele context aangehouden.

In dit onderzoek wordt vrijwilligerswerk dus gedefinieerd als werk in formele zin, wat wordt uitgevoerd in georganiseerd verband, waarbij men werk verricht ten behoeve van de samenleving of een organisatie. Hierin is sprake van onbetaald werk, maar krijgen vrijwilligers een vergoeding in immateriële zin.

Door het feit dat het werk onbetaald is en een vrijwilliger minder formeel aan een organisatie is gebonden, in vergelijking met een betaalde medewerker, wordt vrijwilligerswerk gezien als een dynamische vorm van werk. Deze *volitional nature of volunteerism* (Pauline, 2011) is een kritiek punt in de intentie om ook in de toekomst vrijwilligerswerk bij een organisatie te verrichten.

Vrijwilligerswerk wordt tevens getypeerd met een hoog verloop van vrijwilligers, waardoor organisaties vaak niet volledig kunnen rekenen op de inzet van deze doelgroep.

In de muzikale sector is geregeld sprake van een meerdaags evenement wat elk jaar weer terugkeert. Hierdoor is de intentie van de vrijwilliger om in de toekomst weer vrijwilligerswerk te verrichten van belang voor muzikale instellingen. Wanneer gekeken wordt naar deze keuze van de vrijwilliger om bij de organisatie te blijven werken, is retentie een relevant begrip.

2.2 Retentie

In deze paragraaf wordt het begrip retentie verder onderzocht. Allereerst wordt retentie gedefinieerd aan de hand van verschillende theoretische perspectieven. Vervolgens worden factoren geformuleerd die gevolgen hebben voor retentie.

2.2.1 Definitie

Volgens Chew & Chan (2008) is retentie het proces die erop is gericht om werknemers aan de organisatie te binden en te behouden (p. 504). Deze definitie wordt erkend door Musser (2001), die retentie beschrijft als een proces rondom het beïnvloeden van werknemers om hen binnen de organisatie te houden.

Musser (2001) beschrijft retentie verder als: *'an ongoing process requiring continuous and sustained effort rather than a periodic activity'* (p. 64). Retentie moet een continu proces zijn, want wanneer werknemers de keuze hebben gemaakt om te vertrekken naar een andere organisatie is het al te laat. Retentie moet zich bezig houden met het voorkomen dat werknemers alleen al kijken naar eventuele mogelijkheden buiten de huidige organisatie. Een prettige werkomgeving is een factor die dit kan voorkomen. Het belang van een prettige werkomgeving blijkt ook uit de definitie van retentie waarin het begrip wordt beschreven als een vrijwillige beweging van de organisatie om een omgeving te creëren waarin een werknemer wordt gebonden voor een langere periode (Chaminade, 2007 in O. Samuel & Chipunza, 2009).

Bij deze definities wordt retentie bekeken vanuit organisatorisch perspectief. Hierin wordt retentie ook wel retentiemanagement genoemd. Dit begrip wordt gedefinieerd als: *'de initiatieven die genomen worden door het management om de medewerkers te weerhouden om de organisatie te verlaten'* (Döckel, Basson & Coetzee, 2006, p.21). Dit organisatorisch perspectief op retentie wordt door Corwin & Jacobsson (2003) gedefinieerd als: *'an organization's ability to keep those people who are part of an organization'* (p. 2553 in Gambino, 2010). Vanuit dit perspectief wordt retentie van werknemers vanuit het management bekeken en wordt de daadwerkelijke intentie van de medewerker om de keuze te maken om bij de organisatie te blijven werken niet meegenomen.

Dit gegeven wordt wel meegenomen wanneer retentie wordt bekeken vanuit individueel perspectief. Anis, Rehman, Nasir, & Safwan (2010) beschrijven retentie binnen dit perspectief als het omgekeerde van verloop, waarbij werknemers de keuze maken om de organisatie te verlaten (p. 2680). Echter is retentie het proces dat verloop voorkomt, waardoor deze twee begrippen niet als tegenovergesteld gezien kan worden.

Een andere definitie van retentie binnen individueel perspectief gaat uit van het gedrag van een vrijwilliger om in de toekomst vrijwilligerswerk te blijven doen bij desbetreffende organisatie (Pauline, 2011, p. 14). Hierin wordt dus specifiek gekeken naar de vrijwilliger als doelgroep en is retentie het gedrag van een vrijwilliger om in te toekomst terug te keren bij de organisatie.

Elstad (2003) beschrijft de retentie van vrijwilligers alleen als het geloof en de gedachten van de vrijwilliger om in de toekomst als vrijwilliger te werken, blijkt uit *'the volunteers' belief that he or she will continue as a volunteer in the future'* (p. 100).

In dit onderzoek worden deze twee definities gecombineerd waardoor de definitie van retentie alomvattend is. De definitie van retentie is in dit onderzoek dus het geloof en het daadwerkelijke gedrag van de vrijwilliger om in de toekomst vrijwilligerswerk te blijven doen bij de organisatie. In de literatuur worden verschillende factoren genoemd die dit geloof en gedrag beïnvloeden. In de volgende paragraaf worden deze factoren beschreven.

2.2.2 De factoren

Factoren die retentie beïnvloeden zijn het netwerk, gevoel van erkenning, de werkomgeving en de persoon-organisatie fit.

De eerste factor die retentie beïnvloedt, is het netwerk (Musser, 2001). Met het netwerk worden de relaties van de medewerker met andere personen, groepen of organisaties bedoeld. Hoe hechter en meer van deze relaties, des te groter de kans is dat men ervoor kiest om bij de organisatie te blijven. Binnen een organisatie zijn deze relaties formeel. Echter kan dit ook informeel van aard zijn wanneer een persoon gebonden is aan de relatie met een sportclub of een religieuze organisatie (Mitchell, Holtom, & Lee, 2001).

Ten tweede is het gevoel van erkenning belangrijk voor het vasthouden van vrijwilligers. Kim & Jogaratnam (2010) beschrijven dit gevoel van erkenning als de mate waarin een vrijwilliger zich gewaardeerd voelt door feedback van mede vrijwilligers, leidinggevende en de organisatie als geheel (p. 324). Hierbinnen valt ook de relatie met de leidinggevende en de mate waarin iemand een mentor heeft (Musser, 2001), wat een positief effect heeft op retentie (Chew & Chan, 2008). Het gevoel van erkenning levert volgens Anis et al. (2011) ook een bijdrage in het hebben van een prettige werkomgeving, wat ook weer effect heeft op de retentie van medewerkers.

De derde factor die een positief effect heeft op retentie is dus de werkomgeving en de mogelijkheid om dit te combineren met het privéleven (Musser, 2001). Deze werk-privé balans wordt beschreven als de mate waarin de vrijwilliger zijn of haar vrijwilligerswerk kan combineren met het privéleven, maar ook met eventuele betaalde arbeid (p. 69). Hierin hebben socioculturele en demografische diversiteitsaspecten consequenties voor deze balans (Pogorzelski, Harriot & Hardy, 2007).

Ten slotte heeft de mate waarin de vrijwilliger zich herkent in de strategie, missie, visie en de normen en waarden van de organisatie invloed op retentie (Pogorzelski, Harriot & Hardy, 2007). Deze fit tussen persoon en organisatie wordt in de literatuur veelvuldig genoemd en zorgt ervoor dat de vrijwilliger de keuze maakt om bij de organisatie te blijven (Hussain & Rehman, 2013; Chew & Chan, 2007; Mitchell, 2001).

Naast deze factoren, zijn er factoren die elkaar versterken in de relatie met retentie. Dit zijn carrièremogelijkheden, trainings- en ontwikkelingsmogelijkheden, compensatie, persoon-organisatie fit, communicatie en motivatie.

Carrièremogelijkheden zorgen in het eerste geval dat men langer bij een organisatie blijft (Anis et al., 2011). Training- en ontwikkelingsmogelijkheden zorgen dat dit effect sterker is. Deze training- en ontwikkelingsmogelijkheden zijn programma's en activiteiten die worden aangeboden door de organisatie om de loopbaanmogelijkheden van medewerkers te ondersteunen (Chew & Chan, 2008). Wanneer medewerkers deze programma's en activiteiten volgen, zullen zij nieuwe kennis en vaardigheden aanleren, waardoor dit uiteindelijk positieve gevolgen heeft op de carrièremogelijkheden (Döckel, Basson & Coetzee, 2006; Hussain & Rehman, 2013).

Andere factoren die versterkend op elkaar werken zijn training- en ontwikkelingsmogelijkheden in relatie met de factor compensatie (Anis et al., 2011). Compensatie is de beloning die een medewerker ontvangt van de organisatie waar hij of zij zich voor inzet (Chew & Chan, 2008). Hoewel er binnen vrijwilligerswerk geen sprake is van een materiële beloning, zullen vrijwilligers een balans opmaken van de kosten en de baten die zij geven en ontvangen tijdens het werk (Mitchell et al., 2001). Wanneer men een training volgt en dit wordt gecompenseerd met het gevoel dat zij hierdoor een hogere beloning ontvangen, zal dit een positief effect hebben op de retentie van de medewerker.

Het aspect training- en ontwikkelingsmogelijkheden heeft bovendien een versterkend effect op de persoon-organisatie fit en communicatie. Dit laatste aspect wordt beschreven als de mate waarin sprake is van open communicatie met collega's en leidinggevenden. (Hussain & Rehman, 2013). Hussain et al., (2013) beschrijft dat de persoon-organisatie fit, communicatie en training- en ontwikkelingsmogelijkheden een positieve bijdrage leveren in de retentie van werknemers (p. 3625).

Tot slot wordt de invloed van motivatie in de literatuur beschreven als een factor die gevolgen heeft voor retentie. Ramlall (2004) onderschrijft het belang om medewerkers gemotiveerd te houden en hierdoor te zorgen dat de medewerkers de keuze maken om bij de organisatie te blijven werken (p. 52). Ook Shattuck, Bidwell, Wyness, Blaauw & Ditlopo (2008) zijn van mening dat de factor motivatie bijdraagt aan retentie. In deze relatie wordt tevens de factor carrièremogelijkheden genoemd die zorgt dat dit effect versterkend op elkaar doorwerkt (Mak & Sockel, 2010).

Samenvattend kan gesteld worden dat in dit onderzoek retentie wordt gedefinieerd als het geloof en het gedrag van de vrijwilliger die bepaald of de vrijwilliger in de toekomst vrijwilligerswerk bij de organisatie blijft doen. Dit wordt samengenomen als de keuze van de vrijwilliger om in de toekomst vrijwilligerswerk te blijven doen. Hierin wordt retentie bekeken vanuit individueel perspectief, omdat het onderzoek uitgaat van de keuze van de vrijwilliger zelf.

Factoren die retentie beïnvloeden zijn netwerk, gevoel van erkenning, werk-privé balans, persoon-organisatie fit, carrièremogelijkheden, training- en ontwikkelingsmogelijkheden, compensatie en communicatie. Deze factoren beïnvloeden daarmee tevens de motivatie van de medewerker of vrijwilliger en zorgt motivatie andersom ook voor retentie. Met dit gegeven is het interessant om te kijken naar het begrip motivatie.

2.3 Motivatie

In deze paragraaf wordt als eerste het algemene begrip motivatie onderzocht. Daarna worden achtereenvolgens de motivatietheorieën PSM, SDT en VFI behandeld. Bij het behandelen van deze motivatietheorieën wordt tegelijkertijd een relatie met retentie gelegd. Dit resulteert per motivatietheorie in een hypothese die vervolgens in de laatste paragraaf van dit hoofdstuk uitmondt tot een conceptueel model.

2.3.1 Motivatie algemeen

Voordat de motivatietheorieën verder worden toegelicht, wordt eerst het begrip motivatie bekeken.

Kluijtmans (2010) beschrijft motivatie als de factoren die van invloed zijn op het ontstaan, de intensiteit en persistentie van doelgericht gedrag (p. 187). Deze factoren kunnen van verschillende aard zijn. Ryan & Deci (2000) geven hierbij aan dat een onderscheid gemaakt kan worden in interne en externe factoren. Bij de interne factoren ziet men voor zichzelf waarde. Externe factoren gaan

echter uit van een externe beloning of straf. Dit contrast tussen interne en externe motivatie wordt beschreven als het onderscheid in intrinsieke en extrinsieke motivatie.

Mitchell (1982) heeft het in zijn definitie niet zozeer over factoren, maar over het proces in de persoon die de intensiteit, de richting en de volharding bepaald van zijn pogingen om één of meerdere doelen te bereiken (p. 81). In deze definitie wordt motivatie bekeken vanuit proces perspectief, waarin de vraag waar de motivatie tot stand komt, centraal staat.

Rainey (2009) erkent het feit van het bestaan van procestheorieën rondom motivatie en beschrijft dat motivatie een procestheorie is wanneer meer geconcentreerd wordt op de psychologische en gedragsmatige processen achter motivatie (p. 274). Binnen procestheorieën omtrent motivatie wordt dus specifiek gekeken naar het gedrag en psychologische aspecten die de motivatie van de mens beïnvloedt.

Motivatie kan ook bekeken worden vanuit een content theorie, waarbij specifieke behoeften, motieven en beloningen die motivatie beïnvloeden worden geanalyseerd. Dit komt terug in de definitie van motivatie van Robbins & Judge (1993) waar motivatie wordt gedefinieerd als: *'the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need'*(p. 87).

Volgens Rainey (2009) houden content theorieën zich bezig met het analyseren van behoeften, motieven en beloningen wat de motivatie beïnvloedt (p. 274). Deze content theorieën zijn dus gericht op het bevredigen van de behoeften van mensen. Het bevredigen van de behoeften veroorzaakt hierdoor motivatie.

Binnen het perspectief van de proces- en content motivatietheorieën bestaan verschillende theorieën die motivatie proberen te verklaren (Ramlall, 2004). In dit onderzoek wordt het begrip motivatie onderzocht met behulp van motivatietheorieën PSM, SDT en VFI. Achtereenvolgens zullen deze drie motivatietheorieën hierna beschreven worden.

2.3.2 Public service motivation

Met PSM wordt de motivatie om een bijdrage te leveren in de samenleving bedoeld. In deze paragraaf wordt deze definitie uitgebreider onderzocht en beschreven. Daarna wordt onderzocht op wat voor manier PSM ontstaat, welke perspectieven omtrent PSM bestaan en wat de gevolgen van PSM zijn. Deze paragraaf sluit af met het formuleren van een hypothese omtrent PSM.

Definitie

PSM wordt beschreven als de altruïstische motivatie om de belangen van een gemeenschap van mensen, een staat, een volk of de mensheid te dienen (Vandenabeele, 2008).

Het dienen van de belangen van een gemeenschap wordt teruggevonden in de definitie van PSM door Perry & Wise (1990), blijkt uit: *'PSM can be seen as an individual drive toward providing public services stemming from rational (wanting to participate in and enhance public services), normative (a commitment to the public interest and a feeling of duty), and affective (compassion and identification with others) motives'* (Perry & Wise in Van Loon et al, 2016, p. 3). Deze definitie is breder, doordat niet alleen gericht wordt op het dienen van de belangen van een gemeenschap van mensen, staat, volk of mensheid, maar de commitment naar publieke services en de identificatie naar andere mensen wordt meegenomen. In deze definitie zijn rationale motivatoren de behoefte om te participeren, zodat de publieke dienstverlening verbeterd wordt (Kim & Vandenabeele, 2010). De normatieve motivatoren richten zich op de behoefte van het bedienen van de samenleving en affectieve motivatoren zijn gebaseerd op genegenheden van de persoon (Perry & Wise, 1990).

Een andere definitie van PSM is: *'het geloof, waarden en attitudes die verder gaan dan eigenbelang en organisatie belangen, die betrekking hebben op het belang van een grotere politieke entiteit en dat individuen motiveert om dienovereenkomstig te handelen waar nodig'* (Vandenabeele, 2007, p. 547). Deze definitie voegen eerdere definities samen en is meer gericht op individuen met een publieke taak. Echter hoeft de individu niet werkzaam te zijn bij de overheid.

Dit onderzoek richt zich op de individuele motivatoren van vrijwilligers, waardoor deze definitie het meest passend is in dit onderzoek. Waar in de definitie van Perry & Wise een onderscheid gemaakt werd tussen rationele-, normatieve-, en affectieve motivatoren, wordt in de definitie van Vandenabeele een onderscheid gemaakt tussen vier dimensies, namelijk: 'de aantrekking tot beleidsvorming', 'betrokkenheid bij het algemeen belang en burgerplicht', 'medeogen' en 'zelfopoffering' (Perry, 1999 in Vandenabeele, 2008). Deze vier dimensies komen voort uit een onderzoek in de VS en is later in de Europese context uitgebreid met de dimensies 'klantgerichtheid', 'democratische waarden' en 'goed bestuur' (Vandenabeele, 2007).

De oorzaak

Binnen PSM spelen de individu en zijn of haar identiteit een belangrijke rol. Instituties hebben een rol bij het vormen van een identiteit. Een institutie wordt gedefinieerd als: *'formal or informal, structural, societal or political phenomena that transcend the individual level, that are based on more or less common values, have a certain degree of stability and influence behaviour'* (Peters, 2000, p. 18). Instituties zorgen ervoor dat interactie plaatsvindt tussen mensen, de leden van de instituties.

De interactie kan plaatsvinden op macro-, meso- en micro niveau (Scott, 2001 in Vandenabeele, in press). Op macro niveau vindt indirecte interactie tussen leden plaats. Een voorbeeld hiervan is het werken in de publieke sector, culturele bezittingen en burgerschap gerelateerd aan PSM (Vandenabeele and Van de Walle 2008; Anderfuhren-Biget 2012; Kjeldsen and Jacobsen 2012; Ritz and Brewer 2013 in Vandenabeele, in press).

Op meso niveau vindt een mix aan indirecte en directe interactie tussen leden plaats waarin kerken, scholen en organisaties waarbij één lid werkzaam is, voorbeelden zijn (Perry 1997; Moynihan and Pandey 2007; Vandenabeele 2011; Bright 2016 in Vandenabeele, in press).

Ten slotte is er sprake van micro niveau wanneer directe interactie tussen leden plaatsvindt zoals relaties tussen collega's en leidinggevendenden op de werkvloer, interacties met familieleden en vrijwilligerservaringen (Perry 1997; Perry et al. 2008; Vandenabeele 2011; Kjeldsen and Jacobsen 2013, Wright et al. 2012; Bellé 2014 in Vandenabeele, in press).

Deze ervaringen op vrijwilligersgebied is in dit onderzoek specifiek van belang. Binnen de interactie van leden, en in dit onderzoek dus van vrijwilligers, is er sprake van een bepaalde mate van geschiktheid (March and Olsen 1989 in Vandenabeele, in press). Dit betekent dat de leden gedrag vertonen waarvan ze denken dat dat van hen wordt verwacht. Dit is het proces van socialisatie en identificatie, wat zorgt dat men regels, waarden, normen en denkbeelden tot zich neemt en zich gedraagt op een bepaalde manier, omdat men denkt dat dit zo hoort (Vandenabeele, 2007). Hierdoor nemen mensen de kernwaarden van instituties over. Binnen publieke instellingen staan de publieke waarden centraal, waardoor middels socialisatie de leden deze waarden overnemen. Hierdoor creëert PSM een proces van institutionele socialisatie bij de leden van publieke instellingen en wordt het gedrag van vrijwilligers in dit onderzoek dus mogelijk veroorzaakt door PSM.

Perspectieven

Instituties spelen dus een belangrijke rol in het vormen van PSM. Over deze oorzaak van de intentie van PSM wordt binnen de wetenschappelijke literatuur veel discussie gevoerd. Er worden twijfels

gezet of PSM een intentie is, en dus een motief om bepaald gedrag te vertonen, of dat PSM het daadwerkelijke gedrag is wat mensen vertonen (Schott et al. 2016: 9, derived from Heckhausen 1989 & 1987 in Vandenabeele et al, in press).

Penner et al., (2005, in Vandenabeele, in press) beschrijft PSM als gedrag. Dit blijkt uit: *'a broad category of acts that are defined by some significant segment of society and/or one's social group as generally beneficial to other people'* (p. 366). Hierin wordt dus specifiek gerefereerd naar de activiteiten die iemand uitvoert ten behoeve van de samenleving.

In de hiervoor genoemde definities van Perry & Wise (1990) en Vandenabeele (2007) wordt PSM echter als intentie om bepaald gedrag te vertonen gedefinieerd. Het gedrag is hierin een mogelijke uitkomst. In dit onderzoek wordt de definitie van Vandenabeele (2007) aangehouden, waarbij PSM dus als motivatie wordt gezien die gevolgen heeft voor het gedrag dat iemand vertoont.

Naast de discussie over of PSM een intentie is of juist het gedrag zelf, bestaat een tweede discussie over de intentie van PSM, namelijk over de herkomst van de motivatie. Het motief om bepaald gedrag te vertonen kan uit iemand zelf komen, of vanuit anderen. Wanneer het motief zelf georiënteerd is, waar het publieke doel dus niet wordt meegenomen, wordt gesproken over intrinsieke motivatie. Wanneer de intentie van bepaald gedrag voortkomt om de samenleving verder te helpen, is het gericht op anderen. Dit motief betreft PSM, maar ook pro-sociaal motivatie. Het verschil tussen deze twee motieven is dat pro-sociaal motivatie geïdentificeerde bevoorrechte doelen betreft, terwijl het bij PSM breder wordt getrokken en de samenleving als geheel wordt bedoeld (Vandenabeele, in press).

In dit onderzoek wordt PSM gezien als de motivatie waarin het geloof, waarden en attitudes die verder gaan dan eigenbelang en organisatiebelangen, mensen motiveren om een bijdrage te leveren in de samenleving als grotere politieke identiteit. Hierin wordt PSM gezien als oorzaak van het daadwerkelijke gedrag wat men vertoont wanneer zij de grotere politieke entiteit dienen waar nodig, zonder daarvoor de bevoorrechte doelen te identificeren.

De gevolgen

Aan de motivatie, om een bijdrage te leveren aan de samenleving, worden positieve gevolgen gerelateerd. PSM zorgt bijvoorbeeld voor betere prestaties van werknemers (Perry & Wise, 1990; Andersen, Heinisen, Pedersen, 2014; Van Loon, Kjeldsen, Andersen, Vandenabeele, & Leisink, 2016) en van vrijwilligers (Bellé, 2013). Daarnaast zorgt PSM voor een hogere werktevredenheid (Van Loon, Vandenabeele, Leisink, 2015).

Verder kan PSM ervoor zorgen dat de publieke sector aantrekkelijk is als werkgever om voor te werken en voor te blijven werken (Lewis & Frank, 2002). PSM op individueel niveau vergroot, door de congruentie in waarden, de fit tussen de overheid als eerste keus werkgever en potentiële werknemers. Vandenabeele (2008) maakt hierin een onderscheid tussen 'low- en high publicness' organisaties. Organisaties die high publicness hebben, zijn nauw verbonden aan publieke waarden zoals een bijdrage leveren in de samenleving en politiek. Daarentegen hebben low publicness organisaties in mindere mate deze publieke waarden. Met dit onderscheid concludeert Vandenabeele (2008) dat de positieve relatie van PSM en de aantrekkelijkheid van de publieke sector als werkgever hoger is in een high-publicness organisatie in vergelijking met een low-publicness organisatie. Iemand die dus in hoge mate PSM ervaart, zal in een high-publicness organisatie tegemoet worden gekomen in de persoonlijke waarden en die van de organisatie.

Dit gegeven richt zich op de aantrekkelijkheid van de werkgever en daarmee de instroom van personeel. Wanneer wordt gekeken naar de outcome die in dit onderzoek centraal staat, retentie, worden andere positieve gevolgen gerelateerd aan PSM. Zo zou een hoge mate van PSM bij medewerkers leiden tot een lagere uitstroom (Vandenabeele, 2008) en een hogere organisatie commitment (Van Loon, Vandenabeele, Leisink, 2015).

Naff & Crum (1999) hebben daarnaast een positieve correlatie gemeten tussen een hoge mate van PSM en de gedachten over het verlaten van de organisatie. In deze relatie tussen PSM en de intentie om de organisatie te verlaten speelt de eerder genoemde fit een rol. Steijn (2008) stelt dat een fit tussen organisatie en individu, waarin PSM een belangrijke rol speelt, voor meer tevredenheid en een lagere intentie om de organisatie te verlaten zorgt.

Met deze uitkomsten wordt ook in dit onderzoek een positief verband tussen PSM en retentie verwacht. Met dit gegeven wordt de eerste hypothese geformuleerd:

Hypothese 1: Een hoge mate van PSM heeft een positief effect op de retentie van vrijwilligers binnen de muzikale sector.

Binnen PSM zijn instituties dus van groot belang. Echter kan het socialisatie proces niet alleen verklaard worden door het overnemen van de publieke waarden van de publieke instellingen. De motivatie van personen wordt ook gevormd door de behoefte aan het bevredigen van psychologische behoeften (Vandenabeele, 2014). Het socialisatieproces kan daardoor mede verklaard worden door SDT, waarbij wordt uitgegaan van het bevredigen van deze behoeften. In de volgende subparagraaf wordt deze theorie verder uitgelicht.

2.3.3 Self-determination theory

In deze subparagraaf zal allereerst een definitie worden gegeven van SDT, waarna de oorzaak van de theorie wordt bericht. De paragraaf eindigt met de gevolgen van SDT, wanneer vervolgens een hypothese geformuleerd wordt.

Definitie

Binnen SDT staat de individu centraal waarin de vorm van motivatie afhangt van enerzijds de mate waarin iemand autonomie in zijn of haar werk ervaart en anderzijds in de mate waarin iemand bepaalde waarden internaliseert.

De behoefte van de individu naar autonomie wordt in de literatuur gedefinieerd als de wens van een werknemer om zich psychologisch vrij te voelen in het werk, zodat de werknemer geen werk hoeft te doen tegen zijn of haar zin in (Van den Broeck, Ferris, Chang, & Rosen, 2016, p. 1198). Werknemers ervaren autonomie wanneer zij zelf hun taken kunnen kiezen en wanneer zij achter de waarden van hun werk staan waarin zij zelf verantwoordelijk zijn voor het uitvoeren van de taak (Van den Broeck, 2016). Dit resulteert in motivatie waarbij de individu veel vrijheid krijgt en dus autonomie, of waarin de motivatie meer als gecontroleerd wordt ervaren, omdat de individu weinig autonomie ervaart.

Naast autonomie speelt internalisatie een belangrijke rol binnen SDT. Internalisatie is de transformatie van externe regels en waarden naar persoonlijke waarden en regels en het gevoel van een individu dat de drijfveer uit zichzelf komt (Ryan & Deci, 2005, p. 260). Door dit proces rondom

socialisatie, waarin waarden van instituties worden geïnternaliseerd, wordt de identiteit van personen gevormd.

De mate van internalisatie heeft uiteindelijk, samen met de mate waarin de individu autonomie ervaart, gevolgen voor de vorm van motivatie die de individu ervaart. Deze vormen van motivatie worden, anders in klassieke theorieën, onderverdeeld in intrinsieke-, extrinsieke- en A-motivatie. A-motivatie ervaart men wanneer iemand geen motivatie heeft om een activiteit te ondernemen en er geen internalisatie plaatsvindt (Ryan & Deci, 2005). Hierbij is sprake van een gebrek aan motivatie.

Extrinsieke motivatie wordt onderverdeeld in de vier subcategorieën externe regulatie, introjectie, geïdentificeerde regulatie en geïntegreerde regulatie.

De eerste vorm van extrinsieke motivatie, externe regulatie is het minste geïnternaliseerd. Hierin is men gemotiveerd om straf te voorkomen of waardering te krijgen in de vorm van externe prikkels (Ryan & Deci, 2005). Wanneer de prikkel wegvalt, zal de motivatie verdwijnen. Werknemers voelen zich binnen deze vorm van motivatie gecontroleerd of onder druk gezet door anderen.

Bij de tweede vorm van extrinsieke motivatie, introjectie, neemt de mate van internalisatie toe. Een bepaalde regel is hierbij wel geïnternaliseerd, maar dit wordt niet als van zichzelf ervaren. Hierbij doet iemand iets, omdat een ander dat wil (Ryan & Deci, 2005). De mate van controle is bij deze vorm van extrinsieke motivatie hoog, omdat de persoon zichzelf onder druk zet. Hierdoor is de kwaliteit van de motivatie laag (Van den Broeck et al. 2016).

In de derde vorm van extrinsieke motivatie ligt de mate van autonomie hoger. Bij geïdentificeerde regulatie is de taak of rol opgenomen vanuit persoonlijke waarden, waarbij de persoon belang heeft als dit wordt uitgevoerd (Ryan & Deci, 2005). Deze vorm van extrinsieke motivatie gaat dus uit van een sterke mate van eigenbelang.

De laatste vorm van extrinsieke motivatie is geïntegreerde regulatie. Deze vorm neigt meer naar intrinsieke motivatie, waarin wordt verondersteld dat hoe groter de externe druk is om bepaald gedrag uit te voeren, des te kleiner de kans is dat het gedrag op dezelfde manier wordt uitgevoerd als er geen druk meer wordt ervaren vanuit externen (Ryan & Deci, 2005).

Intrinsieke motivatie ervaart een vrijwilliger wanneer er tevredenheid is over de activiteit binnen het werk en de vrijwilliger dus plezier heeft in het werk (Finkelstein, 2009). Volgens Shamir (1991) heeft het concept van intrinsieke motivatie echter beperkingen, blijkt uit: *'(...) intrinsic motivation stems from the expected pleasure of the activity itself rather than from its results'*, en: *'(...) intrinsic motivation is based on self-administered rewards rather than on rewards distributed by an external agent'* (Shamir, 1991, p. 408). Echter is intrinsieke motivatie een begrip wat veelvuldig wordt gebruikt in de wetenschappelijke literatuur en zal daarom in dit onderzoek worden meegenomen.

De oorzaak

De verschillende vormen van motivatie komen voort uit het menselijk streven naar psychologische basisbehoeften. Deze basisbehoeften betreffen autonomie, betrokkenheid en competenties (Ryan & Deci, 2005).

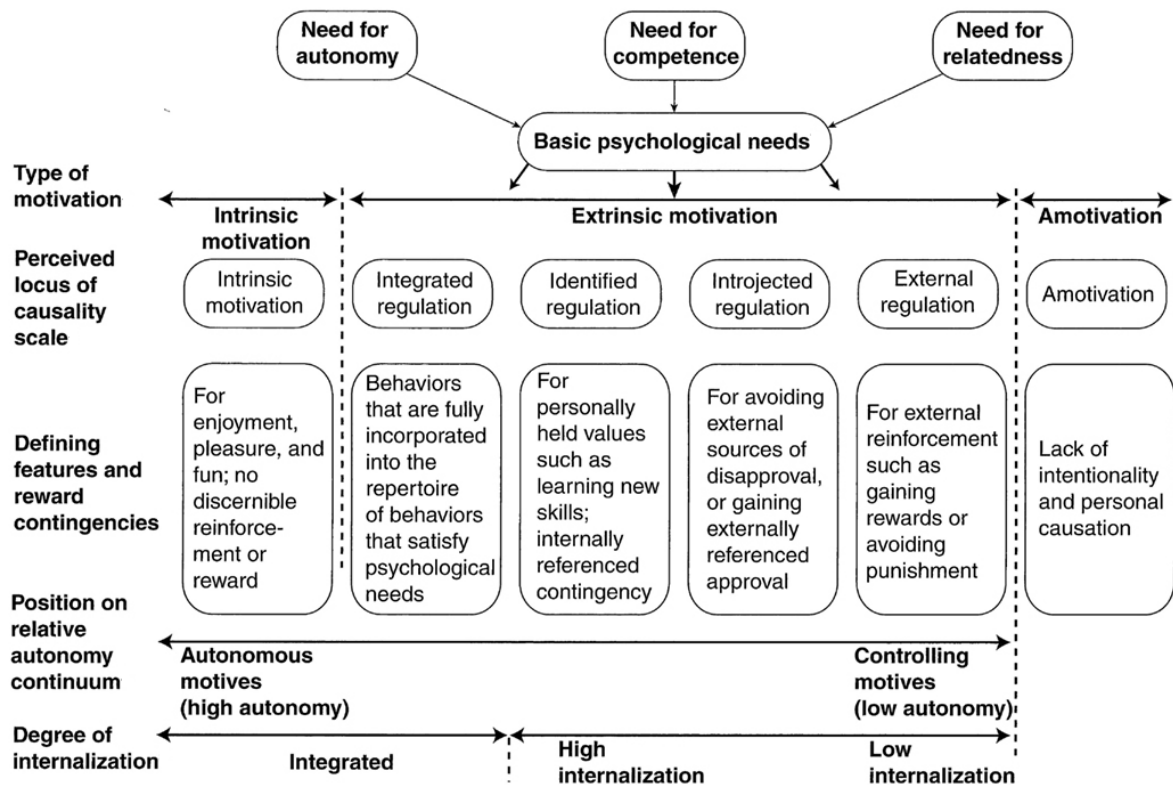
Autonomie werd eerder al beschreven en is hiermee de behoefte van werknemers om zich vrij te voelen in het werk waardoor zij taken zelf kunnen kiezen, zij achter de waarden van het werk staan en zij zelf verantwoordelijk zijn voor het uitvoeren van de taak.

Aan de behoefte naar betrokkenheid wordt voldaan wanneer men zich prettig voelt op het werk door de relaties met anderen, zoals collega's en leidinggevenden. Het is belangrijk voor het

nastreven naar betrokkenheid dat een werknemer het gevoel heeft dat anderen om hem of haar geeft en andersom, dus dat de werknemer ook om anderen geeft (Van den Broeck et al., 2016).

De laatste behoefte naar competenties wordt bevredigd wanneer een werknemer werkzaamheden doet waar hij of zij goed in is en wanneer de werknemer zijn of haar talent kan gebruiken en daardoor het talent verder kan ontwikkelen (Deci & Ryan, 2005).

Mensen hebben dus autonomie, betrokkenheid en competenties nodig om zich goed in hun vel te voelen, goede prestaties neer te zetten en gemotiveerd te zijn (Van den Broeck et al., 2016). Dit laatste aspect is belangrijk in dit onderzoek. De verschillende vormen van motivatie en het streven naar de psychologische basisbehoeften resulteert in figuur 1, waarin SDT grafisch wordt samengevat.



Figuur 1. Self-determination theory (Sanli, Patterson, Bray & Lee, 2012).

De gevolgen

Wanneer aan de drie basisbehoeften wordt voldaan, resulteert dit in autonome motivatie. Hierin ervaart men een hoge mate van autonomie en internalisatie van waarden.

Autonome motivatie wordt positief gecorreleerd met verschillende outcomes. Op het gebied van welzijn ervaren werknemers minder negatieve gevoelens en stress en krijgen zij minder vaak te maken met een burn-out. De algemene welzijn stijgt met daarbij positieve gevoelens, levenstevredenheid, bevoegenheid en algemene tevredenheid omtrent het werk (Van den Broeck, 2016).

Het gedrag van werknemers verandert bovendien positief wanneer aan de drie basisbehoeften wordt voldaan. Er is minder ongewenst gedrag en medewerkers zijn minder afwezig. Daarnaast stijgen prestaties en nemen creativiteit en pro-activiteit toe op het werk (e.g. Lynch, Plant, & Ryan, 2005 in Van den Broeck, 2016).

Het ervaren van autonome motivatie heeft tevens een positief effect op retentie. Wanneer werknemers in hogere mate de kans krijgen om hun behoefte aan autonomie, betrokkenheid en competenties te vervullen, zullen zij een hogere betrokkenheid ten aanzien van hun werkgever ervaren en stijgt de werktevredenheid. Tegelijkertijd neemt de intentie om de organisatie te verlaten af en zal de openheid om zich mee te ontwikkelen met de organisatie stijgen.

Daarnaast zal retentie positief toenemen, wanneer binnen de organisatiecontext rekening wordt gehouden met het bevredigen van de drie basisbehoeften. Wanneer men autonoom gemotiveerd is, zal dit leiden tot een houding waarin de intentie om te organisatie te verlaten lager is en de baantevredenheid en betrokkenheid bij de organisatie stijgt (Van den Broeck et al., 2016).

Motivatietheorie SDT met de daaruit volgend autonome motivatie en retentie zijn dus positief aan elkaar gecorreleerd. Met dit gegeven wordt de tweede hypothese opgemaakt:

Hypothese 2: Autonome motivatie heeft een positief effect op de retentie van vrijwilligers binnen de muzikale sector.

SDT en PSM zijn theorieën die de motivatie van werknemers verklaren, maar omdat dit onderzoek zich specifiek richt op vrijwilligers, zijn deze twee theorieën niet toereikend. VFI is een motivatietheorie die zich specifiek richt op de doelgroep van dit onderzoek en zorgt hierdoor voor een allesomvattend perspectief rondom de motivatoren van vrijwilligers.

2.3.4 Volunteer function inventory

In deze subparagraaf wordt VFI allereerst gedefinieerd. Vervolgens wordt ingegaan op de opbrengsten en zullen de gevolgen van VFI worden beschreven. Uit deze gevolgen volgt ten slotte een derde hypothese.

Definitie

VFI is een motivatietheorie specifiek gericht op vrijwilligers waarin wordt uitgegaan van een functionele benadering. Deze functionele benadering gaat allereerst uit van een motivatie perspectief waarin persoonlijke en sociale processen tot acties volgen (Katz, 1960 in Clary et al., 1999). Deze acties, of opbrengsten van het persoonlijke en sociale proces van vrijwilligerswerk, hebben gevolgen voor de mate van de ervaren motivatie. Binnen de functionele benadering worden zes verschillende persoonlijke en sociale opbrengsten beschreven waar vrijwilligerswerk aan kan voldoen voor een individu. Wanneer aan de verwachte opbrengst van de vrijwilliger wordt voldaan door de organisatie, stijgt de motivatie van de vrijwilliger.

De verwachte opbrengst kan dus verschillen tussen zes opbrengsten. Binnen de functionele benadering wordt hierin rekening gehouden met het feit dat verschillende vrijwilligers hetzelfde werk doen, maar dat zij kunnen verschillen in de verwachte opbrengst van het vrijwilligerswerk.

De opbrengsten

De functionele benadering omvat de redenen, het doel en de motivatoren van personen om vrijwilligerswerk te doen. Binnen dit gedragsmatig perspectief zijn vanuit onderliggende menselijke gedragingen zes persoonlijke en sociale opbrengsten geformuleerd waar vrijwilligerswerk aan kan voldoen. Deze opbrengsten zijn:

- **Carrière.** Vrijwilligerswerk biedt mensen de kans om ervaring op te doen voor loopbaanmogelijkheden;

- **Normen.** Vrijwilligerswerk biedt mensen de kans om waarden en normen uit te dragen;
- **Sociaal.** Vrijwilligerswerk biedt mensen de kans om sociale contacten op te doen, te verdiepen of te versterken, wat leidt tot waardering van mensen die voor de persoon belangrijk zijn;
- **Bescherming.** Vrijwilligerswerk biedt mensen de kans om negatieve ervaringen, gevoelens of omstandigheden te ontwijken of te verminderen;
- **Leren.** Vrijwilligerswerk biedt mensen de kans om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen;
- **Kwaliteit.** Vrijwilligerswerk biedt mensen de kans om persoonlijk te groeien en het verhogen van de levenskwaliteit. Het helpen van anderen zorgt voor een positief gevoel over jezelf (Clary et al., 1999).

De opbrengsten kunnen per persoon verschillend zijn. Clary et al., (1999) stelt dat normen, leren en kwaliteit de belangrijkste opbrengsten zijn voor vrijwilligers. Deze opbrengsten beïnvloeden in hogere mate de motivatie van vrijwilligers. De opbrengsten vanuit carrière, sociaal en bescherming zijn minder belangrijk, maar dit verschilt per groep. Opbrengsten vanuit carrière blijkt bijvoorbeeld belangrijker te zijn voor jongere vrijwilligers.

Opbrengsten worden tevens als *multimotivational* beschreven (Clary et al., 1999, p. 157). Waaruit eerder bleek dat vrijwilligers verschillen in hun voorkeur voor opbrengst, is het ook mogelijk dat vrijwilligers meerdere opbrengsten als doel hebben. Hierin komt het debat rondom altruïstische motivatie versus de motivatie voor jezelf weer terug. Dit werd eerder al beschreven bij PSM, waarin intrinsieke motivatie de motivatie is die uit de persoon komt. Een vrijwilliger kan gemotiveerd worden doordat hij of zij daar een prettig gevoel bij krijgt. Altruïstische motivatie richt zich meer op het werken voor anderen. De plek van VFI in dit debat is volgens Clary et al., (1999) dat juist de opbrengsten en daarmee de motivatoren zich met elkaar kunnen mengen. Vrijwilligers kunnen dus gemotiveerd zijn vanuit intrinsieke motivatie, maar óók vanuit de altruïstische motivatie.

De gevolgen

Wanneer aan de opbrengsten van VFI wordt voldaan, kan de vrijwilliger organizational citizenship behavior (OCB) vertonen. Volgens (Finkelstein & Penner, 2004; Rioux & Penner, 2001 in Finkelstein, 2008) heeft VFI en OCB een positieve relatie met elkaar. Daarnaast stijgt de werktevredenheid wanneer de vrijwilliger opbrengsten behaalt die voor hem of haar centraal staan bij het uitvoeren van vrijwilligerswerk.

Op het gebied van retentie worden verschillende dingen gezegd. Zo zullen vrijwilligers bij een organisatie blijven, zolang zij tegemoet worden gekomen in de opbrengsten die voor hen relevant zijn (Clary et al., 1998). Hoe hoger de fit van werk en opbrengst en de mate waarin dit men motiveert, des te langer mensen ervoor blijven kiezen om bij de organisatie te blijven.

In andere onderzoeken blijken verschillen te bestaan in de opbrengsten en de gevolgen op retentie. Wanneer een vrijwilliger aan de opbrengst normen wil voldoen en dit overeenkomt met de ruimte die in de organisatie daaraan wordt gegeven, wordt dit in verband gelegd met een langdurige tijd van vrijwilligerswerk (Finkelstein, 2008). Dit gegeven wordt ondersteund door Finkelstein, Penner & Brannick (2005). Zij vonden een relatie tussen de sterkte van de opbrengst normen en de duur van de vrijwilligersactiviteit. Naast de opbrengst normen, heeft de opbrengst leren ook een positief effect op de duur van het vrijwilligerswerk van de vrijwilliger (Finkelstein, 2008).

De opbrengst carrière is een uitzondering in de literatuur omtrent VFI en retentie. De opbrengst in carrière heeft een negatief effect op de gependeerde tijd aan vrijwilligerswerk en de

periode van het vrijwilligerswerk (Garner & Garner, 2011). Echter beargumenteren David, Hall & Meyer (2003) dat het volbrengen van de opbrengsten ervoor zorgt dat vrijwilligers vrijwilligerswerk blijven doen, ook wanneer dit de opbrengst carrière bedraagt. Dit is lijn met de originele functionele benadering van Clary et al., (1998).

Wanneer men dus tegemoet wordt gekomen in het volbrengen van zijn of haar opbrengsten en hierdoor een hoge score van VFI behaald, worden hier positieve gevolgen met retentie in verband gebracht. VFI en retentie zijn dus twee begrippen die positief met elkaar gerelateerd zijn. Hierdoor wordt de derde hypothese van dit onderzoek opgemaakt:

Hypothese 3: *Een hoge score op VFI heeft een positief effect op de retentie van vrijwilligers binnen de muzikale sector.*

2.3.5 Integratie PSM, SDT en VFI

In dit onderzoek worden PSM, SDT en VFI als motivatietheorieën meegenomen. Hierin wordt PSM gedefinieerd als *'het geloof, waarden en attitudes die verder gaan dan eigenbelang en organisatie belangen, die betrekking hebben op het belang van een grotere politieke entiteit en dat individuen motiveert om dienovereenkomstig te handelen waar nodig'* (Vandenabeele, 2007, p. 547). Hierbinnen wordt uitgegaan van de vier dimensies 'aantrekking tot beleidsvorming', 'betrokkenheid bij het algemeen belang en burgerplicht', 'medeogen' en 'zelfopoffering'.

Binnen PSM worden positieve gevolgen gerelateerd aan de prestaties van individuen in de publieke sector. Coursey et al., (2011) en Leisink et al (2011) hebben in het verleden de toepasbaarheid van PSM in de vrijwilligerssector onderzocht. Hieruit blijkt dat PSM toegepast kan worden in de vrijwilligerssector. Daarnaast blijkt dat vrijwilligers meer politiek actief zijn en: *'volunteers express stronger support for society's responsibility to care for the needy'* (Hamilton & Fenzel, 1988 in Wilson, 2000) *and attach more importance to serving the public interest as a personal life goal'* (Flanagan et al, 1998 in Wilson, 2000). Het is daarom interessant om PSM in dit onderzoek mee te nemen als motivatietheorie. PSM beantwoordt hiermee de aspecten die motiverend zijn voor de vrijwilligers.

SDT geeft de motivatie van de individu weer als zoektocht naar de behoeften naar autonomie, betrokkenheid en competenties. De vorm van motivatie hangt enerzijds af van de autonomie die de individu ervaart en hangt anderzijds af van de mate waarin de individu waarden internaliseert. De vorm van motivatie kan zich uiten van a-motivatie, extrinsieke motivatie tot intrinsieke motivatie. Binnen extrinsieke motivatie wordt een onderscheid gemaakt tussen externe regulatie, introjectie, identificatie en geïntegreerde regulatie.

SDT is een interessante theorie om mee te nemen, omdat deze theorie een vrij recente theorie is op het gebied van arbeidsmotivatie en eerder is onderzocht binnen de vrijwilligerssector. SDT biedt daarmee de mogelijkheid om inzicht te krijgen in hoe de motivatie van de vrijwilliger wordt gereguleerd. SDT geeft daarbij antwoorden op de verschillende vormen van extrinsieke motivatie en waarom bepaalde aspecten motiverend werkt. Hierbij geven deze vormen echter geen voorspellingen over wat deze aspecten kunnen zijn. Hierin is PSM aanvullend, doordat deze theorie hierover meer duidelijkheid schept. Tevens hebben PSM en SDT de identiteit en context als basis, waardoor zij elkaar aanvullen.

VFI gaat uit de functionele benadering waarin vrijwilligers worden gemotiveerd, doordat zij in het doen van vrijwilligerswerk tegemoet worden gekomen in hun verwachte opbrengst. Wanneer het werk en de opbrengst met elkaar overeenkomt, zorgt dit voor een hoge mate van motivatie.

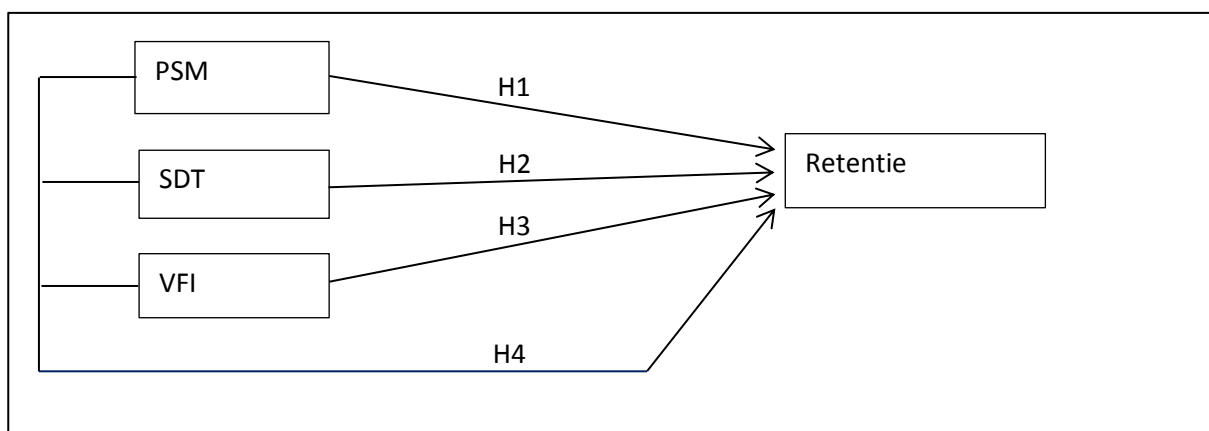
Gezien de specialiteit in de doelgroep vrijwilligers, is VFI relevant om mee te nemen in dit onderzoek. Binnen de opbrengsten kunnen intrinsieke- en extrinsieke motivatie aspecten teruggevonden worden. Hierdoor sluit VFI aan op SDT. Echter is VFI alleen als theorie te beperkt, omdat het minder in de diepte gaat over in welke vorm vrijwilligers worden gemotiveerd, maar zich alleen richt op *hoe* vrijwilligers worden gemotiveerd.

Uit eerdere onderzoeken blijkt dat PSM, SDT en VFI retentie positief beïnvloeden. Met de integratie van PSM, SDT en VFI is het mogelijk om de vierde hypothese te formuleren, namelijk:

Hypothese 4: Een hoge mate van PSM, autonome motivatie en een hoge score op VFI zijn positief aan elkaar gecorreleerd in de relatie met retentie.

2.4 Conceptueel model

In de voorgaande paragrafen zijn vier hypothesen geformuleerd die centraal staan in dit onderzoek. Hieruit blijkt een integratie van PSM, SDT en VFI en de verwachting dat deze motivatietheorieën een positief effect hebben op retentie. Met dit gegeven kan het volgende conceptueel model worden opgemaakt die als basis dient voor het empirisch onderzoek.



Figuur 2. Conceptueel model.

UITGANG



Hoofdstuk 3. Methode

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe het onderzoek is uitgevoerd. Allereerst wordt de onderzoeksmethode toegelicht. Daarna volgt een beschrijving van de manier waarop de data is verzameld en welke respondenten aan het onderzoek hebben deelgenomen. Vervolgens wordt ingegaan op de meetinstrumenten die binnen dit onderzoek zijn gebruikt en sluit het hoofdstuk af met een beschrijving van de manier waarop de verkregen data is geanalyseerd.

3.1 Onderzoeksmethode

De hoofdvraag, omtrent de relatie van drie motivatietheorieën en de gevolgen op de retentie van vrijwilligers in de muzikale sector, is een toetsende vraag. Binnen deze vraag wordt een causale verklaring gezocht waarin verschillende kenmerken met elkaar in verband worden gebracht ('t Hart, Boeije, Hox, 2009). In dit onderzoek stond de causale relatie tussen de kernmerken PSM, SDT, VFI en de retentie van vrijwilligers in de muzikale sector centraal. Bij een toetsende hoofdvraag wordt veelal gekozen voor een kwantitatieve onderzoeksmethode. Dit resulteerde in de keuze om PSM, SDT, VFI en retentie te meten aan de hand van een vragenlijst.

Om de hoofdvraag te beantwoorden, is eerst een uitgebreid literatuuronderzoek uitgevoerd. Hierin zijn verschillende theoretische perspectieven rondom de variabelen onderzocht. Met het theoretisch kader als basis, is vervolgens een conceptueel model met hypothesen opgesteld die in het empirische gedeelte worden getoetst. Dit empirisch onderzoek is uitgevoerd bij de vrijwilligers van muziekfestival ITGWO.

Bij kwantitatief onderzoek wordt gebruik gemaakt van voorgestructureerde methoden van dataverzameling ('t Hart et al., 2009). Dit onderzoek heeft gebruik gemaakt van theorieën rondom PSM, SDT en VFI waarbij al eerder geformuleerde methoden van dataverzameling zijn ontworpen.

Het voordeel van kwantitatief onderzoek is dat het mogelijk is gegevens van grote aantallen respondenten te verzamelen, waardoor resultaten sneller generaliseerbaar zijn. Er is gebruik gemaakt van standaardisatie, wat betekent dat de respondenten op dezelfde manier zijn benaderend om de vragenlijst in te vullen. Standaardisatie zorgt dat antwoorden vergelijkbaar zijn, evenals replicatie, wat de betrouwbaarheid vergroot ('t Hart et al., 2009).

Het is belangrijk om binnen wetenschappelijk onderzoek aan de eisen van betrouwbaarheid te voldoen. Hoe preciezer in een onderzoek gemeten wordt en hoe minder meetfouten er zijn, des te betrouwbaarder is het onderzoek (Van der Velde, Jansen & Dijkers, 2015). Naast de betrouwbaarheid is validiteit van belang. Dit is de mate waarin de resultaten van het onderzoek geldig zijn en gemeten wordt wat men wil meten (Van der Velde et al., 2015). In dit onderzoek is getracht om het onderzoek zo betrouwbaar en valide mogelijk uit te voeren om zodoende de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden.

3.2 Onderzoekspopulatie

De doelpopulatie van dit onderzoek is de vrijwilliger in de muzikale sector. Het onderzoek is uitgevoerd bij muziekfestival ITGWO en daarmee was de onderzoekspopulatie de mensen die in het vrijwilligersbestand van ITGWO staan. Bij de selectie van de respondenten is geen specifiek onderscheid gemaakt tussen bepaalde kenmerken. Het vrijwilligersbestand van ITGWO bestaat uit ongeveer 700 vrijwilligers en zij zijn allemaal benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. In het vrijwilligersbestand zitten vrijwilligers die in de afgelopen drie jaar één of meerdere keren vrijwilligerswerk hebben verricht bij ITGWO of zusterfestival Here Comes The Summer (HCTS).

3.2.1 Organisatiebeschrijving ITGWO

ITGWO is een meerdaags kleinschalig muziekfestival dat plaatsvindt op het Waddeneiland Vlieland. Het festival vindt elk jaar aan het eind van de zomer plaats en is elk jaar binnen enkele minuten uitverkocht. Jaarlijks bezoeken ongeveer 20.000 bezoekers het festival. Bekende en minder bekende, nationale en internationale artiesten maken hun opwachting op het festival (Festivalinfo.nl, 2017).

Wanneer mensen interesse hebben om tijdens het festival te werken, is het mogelijk om zich op te geven als vrijwilliger. Mensen uit het vrijwilligersbestand worden als eerste benaderd om zich aan te melden voor de volgende editie. Daarnaast worden nieuwe vrijwilligers geworven via social media kanalen. ITGWO neemt elk jaar ongeveer 900 vrijwilligers aan en houdt hierbij een marge aan van 200 à 300 vrijwilligers. Deze marge is om afzeggingen te kunnen vervangen zodat de organisatie geen krapte aan vrijwilligers ondervindt.

De functies waar men zich voor kan opgeven zijn divers. De keuze bestaat onder andere uit op- en afbouw, crewcatering, kassa, ticketing, bar, informatiebalie en (kinder)kunst. Diensten duren tussen de 5 en 8 uur. Het festival beslaat drie dagen waarbij vrijwilligers een vergoeding krijgen in de vorm van gratis voedsel. Daarnaast ontvangen ze een festivalshirt, gratis toegang tot het festival, een kampeerplek en een ticket voor de boottocht (persoonlijke communicatie met vrijwilligerscoördinator Anke Croonen, 2017).

3.3 Dataverzameling

Naast literatuuronderzoek is binnen dit onderzoek gebruik gemaakt van een vragenlijst om data te genereren, met als doel de onderzoeksvraag te beantwoorden.

De vragenlijst is opgesteld aan de hand van eerdere methodische onderzoeken. Echter geldt bij elk onderzoek een andere context, waardoor de vragenlijst niet gelijk passend is bij elke onderzoeksopzet. Om dit te voorkomen is de vragenlijst, voordat deze werd uitgezet, getest bij verschillende vrijwilligers aan de hand van cognitieve interviews. Respondenten werden tijdens het interview gevraagd hoe zij de gestelde vraag opgevat hebben en waarom zij voor een bepaald antwoord hebben gekozen (Schwarz & Sudman, 1996). De validiteit van het onderzoek neemt hierdoor toe, omdat tijdens de interviews gecheckt is of de vraag meet wat met het onderzoek gemeten dient te worden. De cognitieve interviews zijn tijdens het weekend van HCTS, van 28 tot en met 30 april, gehouden.

Nadat de vragenlijst is getest, is de vragenlijst uitgezet via online tool Qualtrics. De vragenlijst is terug te vinden in bijlage 3. Middels een online tool zijn respondenten makkelijker te bereiken en doordat de antwoorden gelijk in de computer zijn ingevoerd, zijn deze gelijk beschikbaar voor het analyseren. Tevens voorkomt het gebruik van een *computer-assisted* vragenlijst invoerfouten en verplicht het de respondenten alle vragen in te vullen ('t Hart et al, 2009).

De digitale vragenlijst is twee weken uitgezet. De looptijd van de vragenlijst liep van 17 tot en met 31 mei. De vrijwilligers hebben een mail gekregen met een link naar de vragenlijst. In bijlage 4 is de uitnodigingsmail te vinden. Na een week werd een herinneringsmail verstuurd om het aantal respondenten te verhogen, zie bijlage 5.

Om het invullen van de vragenlijst aantrekkelijker te maken voor de vrijwilligers is gebruik gemaakt van een *incentive*. Dit is een beloning die mensen stimuleert om mee te doen aan het onderzoek ('t Hart et al, 2009). Er zijn drie Plato cd-bonnen ter waarde van €10, - verloot onder de respondenten. Zo is getracht om mensen over te halen zodat zij medewerking aan de vragenlijst zouden verlenen.

3.3.1 De respondenten

244 respondenten hebben de vragenlijst ingevuld. De vragenlijst is uitgezet naar 694 respondenten wat resulteerde in een respons van 35,2%. Hieronder in tabel 1 staan de demografische gegevens van de respondenten weergegeven.

Variabele	Kenmerk	Respondenten	%
Geslacht	Man	79	37,6
	Vrouw	131	62,4
Geboortjaar	1945-1954	3	1,5
	1955-1964	13	6,5
	1965-1974	21	10,5
	1975-1984	29	14,5
	1985-1994	111	55,5
	1995-2004	23	11,5
Opleidingsniveau	Mavo/vmbo	2	1,0
	Havo/vwo/mbo	28	13,3
	HBO	65	31,0
	WO	110	52,4
	Promovendus	5	2,4
Tijdsbesteding	Student	53	25,4
	Werkend	140	67,0
	Werkloos	16	7,7

Tabel 1. De demografische gegevens van de respondenten.

Uit bovenstaande tabel blijkt het merendeel van de respondenten vrouw te zijn. Verder is het grootste gedeelte van de respondenten geboren tussen 1985 en 1994. De respondenten zijn over het algemeen hoog opgeleid, blijkt uit de 52,4% die een universitaire opleiding volgt of heeft afgerond. De meeste respondenten zijn nu echter aan het werk, blijkt uit de 67% van de respondenten die werkzaam zijn.

3.4 Meetinstrumenten

Om retentie en motivatietheorieën PSM, SDT en VFI te meten, zijn gestandaardiseerde vragenlijsten gebruikt. Deze vragenlijsten hebben hun waarde al bewezen, of dat wil zeggen dat zij een lage non-respons hebben met een hoge validiteit en betrouwbaarheid ('t Hart et al., 2009).

Om de betrouwbaarheid te meten, is ervoor gekozen om voor PSM, SDT, VFI en retentie een betrouwbaarheidsanalyse uit te voeren. Een betrouwbaarheidsanalyse zorgt ervoor dat je kunt berekenen in hoeverre de stellingen met elkaar samenhangen. Hoe sterker de stellingen met elkaar samenhangen, des te hoger de uitslag van de betrouwbaarheidsanalyse zal zijn. In de wetenschap wordt voor de betrouwbaarheidsanalyse een Cronbach's Alfa van $>.70$ als betrouwbaar geacht. Echter is volgens Sijtsma (2009) een Cronbach's Alfa van $>.60$ voldoende en zal dit niveau in dit onderzoek worden aangehouden. Zo hebben verscheidene testen, zoals een persoonlijkheids- of attitudetest doorgaans een lagere Cronbach's Alfa.

De meetinstrumenten die voorkomen in dit onderzoek worden gemeten aan de hand van verschillende stellingen per item. Wanneer het aantal stellingen stijgt, neemt de Cronbach's Alfa vanzelf toe. Hierdoor is de Cronbach's Alfa ook niet de meest betrouwbare manier om de interne consistentie aan te tonen (Sijtsma, 2009). In dit onderzoek is de Cronbach's Alfa echter wel toegepast, omdat dit doorgaans het meest gebruikte instrument is om de interne consistentie te meten. Met dit gegeven worden hieronder de meetinstrumenten van de onafhankelijke en afhankelijke variabelen beschreven, waarna vervolgens de Cronbach's Alfa wordt toegelicht.

3.4.1 De afhankelijke variabele retentie

Retentie is gemeten middels vier vragen rondom de keuze om bij ITGWO vrijwilligerswerk te blijven doen. Met behulp van de Likert schaal variërend van 1 = 'Helemaal oneens' t/m 5 = 'Helemaal mee eens', konden de respondenten aangeven in hoeverre zij eens waren met de stellingen.

De vragen die gesteld zijn waren: 'Af en toe denk ik erover na om te stoppen met vrijwilligerswerk bij ITGWO', 'Ik ben van plan mijn vrijwilligerswerk bij ITGWO voort te zetten', 'Ik ben van plan om nog vele edities van ITGWO vrijwilligerswerk te doen' en: 'Voor de editie van 2017 meld ik mij weer aan als vrijwilliger bij ITGWO'.

Deze vragen zijn zelf gegeneerd, omdat in de huidige literatuur geen passend meetinstrument bestaat om de retentie die in dit onderzoek centraal staat, de *intent to remain*, te meten. De betrouwbaarheid van retentie is echter bevestigd, blijkt uit de Cronbach's Alfa van .88³. De stellingen hangen hierdoor voldoende samen.

3.4.2 De onafhankelijke variabelen

De motivatoren van vrijwilligers zijn gemeten aan de hand van PSM, SDT en VFI. Hieronder worden de meetinstrumenten beschreven.

Public service motivation

PSM is gemeten aan de hand van een combinatie tussen de gestandaardiseerde vragenlijst van Kim et al., (2013) en de Global Measurement Scale(GMS) van Vandenabeele & Penning de Vries (2015).

De gestandaardiseerde vragenlijst van Kim et al., (2013) omvatten de determinanten aantrekking tot beleidsvorming (AAP), commitment aan publieke waarden (CPV), medeogen (COM) en zelfopoffering (SS). Stellingen als: 'Rekening houden met het welzijn van anderen vind ik belangrijk' en: 'Ik vind gelijke kansen voor elke burger belangrijk', omvatten deze gestandaardiseerde vragenlijst. Per determinant van PSM is één stelling weggelaten om de vragenlijst zo kort mogelijk te houden, waardoor respondenten zo min mogelijk tijd hoefden te besteden aan het invullen van de vragenlijst. In bijlage 6.2 staat een overzicht weergegeven van de stellingen die in de vragenlijst voorkwamen. Uiteindelijk zijn 12 stellingen uit de vragenlijst van Kim et al., (2013) gesteld aan de respondenten.

GMS is gemeten middels vier stellingen. Een stelling die voortkomt uit deze vragenlijst is: 'Ik ben gemotiveerd om bij te dragen aan de maatschappij'.

PSM is zodoende gemeten aan de hand van 16 stellingen. Respondenten konden middels de Likert schaal (1= Helemaal oneens, 5 = Helemaal mee eens), aangeven in hoeverre zij eens waren met de stelling. In tabel 2 is de betrouwbaarheid van PSM weergegeven.

Determinanten van PSM	Cronbach's Alfa
APP	.68
COM	.75
CPV	.61
SS	.76
PSM totaal (APP, COM, CPV, SS)	.84
GMS	.77

Tabel 2. Cronbach's Alfa PSM

³ Zie bijlage 6. 1.

Uit tabel 2 blijkt de interne consistentie van de verschillende schalen betrouwbaar. In het vervolg van het onderzoek wordt tevens gebruik gemaakt van de schaal PSM totaal. Dit is het gemiddelde van de determinanten. Deze Cronbach's Alfa is .84 en wordt daarmee als betrouwbaar geacht.

Self-determination theory

SDT is gemeten middels een gestandaardiseerde vragenlijst van Vandenabeele (2008) en aangevuld met stellingen van de vragenlijst van Motivation at Work Scale-Revised (MAWS-R) (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens, & Lens, 2010 uit Haivas et al., 2012). In bijlage 6.3 wordt een overzicht gegeven van de stellingen en de originele bron.

Binnen het meetinstrument zijn de verschillende vormen motivatie gemeten aan de hand van de vraag: *'Ik doe mijn best tijdens het vrijwilligerswerk op ITGWO, omdat...'* te stellen. Deze vraag werd gecombineerd met de niveaus externe regulatie (*'Omdat anderen mij daardoor meer waarderen (leidinggevende, collega's, familie, vrienden etc.)'*), introjectie (*'Omdat ik me anders slecht voel over mijzelf'*), identificatie (*'Omdat ik vrijwilligerswerk belangrijk vind'*) en intrinsieke motivatie (*'Omdat ik plezier in het werk heb'*). De stelling *'...ik veel ervoor terugkrijg (shirt, camping, gratis toegang tot het festival, gratis eten'* is voor de context van ITGWO zelf gegenereerd.

De respondenten hebben aan de hand van de Likert schaal variërend van 1= 'Helemaal oneens' t/m 5 = 'Helemaal mee eens', kunnen aangeven in hoeverre zij eens waren met de stellingen.

SDT is gemeten aan de hand van 11 stellingen. De betrouwbaarheid van de stellingen staan hieronder in tabel 3 beschreven.

Determinanten van SDT	Cronbach's Alfa
<i>Gecontroleerde motivatie</i>	
Externe regulatie	.62
Introjectie	.71
<i>Autonome motivatie</i>	
Identificatie	.57
Intrinsieke motivatie	.77

Tabel 3. Cronbach's Alfa SDT.

Uit tabel 3 blijkt dat de determinant externe regulatie een Cronbach's Alfa van .62 scoort. Hiervoor is de zelf gegenereerde stelling: *'...ik veel ervoor terugkrijg (shirt, camping, gratis toegang tot het festival, gratis eten'*, verwijderd, omdat de Cronbach's Alfa met deze stelling .51 scoort, wat onvoldoende is om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te bevestigen.

Verder is binnen de determinant identiteit de stelling: *'... Ik een goede burger wil zijn'*, verwijderd om de Cronbach's Alfa te verhogen van .46 naar .57. Deze betrouwbaarheid is met dit resultaat nog niet voldoende. Dit kan echter als voldoende worden beschouwd, omdat SDT een veelvuldig gebruikt meetinstrument is, waardoor de betrouwbaarheid dusdanig is bewezen in het verleden.

In het vervolg van het onderzoek wordt voor SDT gebruik gemaakt van meetinstrument Relative Autonomy Index (RAI). Dit meetinstrument is ontworpen om erachter te komen in welke mate een persoon gecontroleerd of autonoom gemotiveerd is (Ryan & Connell, 1989). De RAI wordt berekend door de formule $(-2 * \text{externe regulering}) + (-1 * \text{introjectie}) + (1 * \text{identificatie}) + (2 * \text{intrinsieke motivatie})$ toe te passen. Hieruit kan een score komen met een minimum van -12,0 en een maximum van +12,0.

Volunteer function inventory

VFI is gemeten met behulp van het meetinstrument van Clary et al., (1999). In dit meetinstrument worden de zes opbrengsten van vrijwilligerswerk beschreven. Dit gebeurt aan de hand van 17 stellingen. De meetinstrument meet de verschillende schalen van carrière ('*Vrijwilligerswerk staat goed op mijn CV*'), normatief ('*Ik hou ervan om naar muziek te luisteren*'), sociaal ('*Mijn vrienden doen ook vrijwilligerswerk bij ITGWO*'), leren ('*Door vrijwilligerswerk kan ik meer leren over de muzikale sector*'), bescherming ('*Hoe rot ik me ook voel, het doen van vrijwilligerswerk helpt me om dat te vergeten*') en kwaliteit ('*Door vrijwilligerswerk voel ik me beter over mezelf*'). In bijlage 6.4 wordt een overzicht gegeven van de originele vragenlijst en welke stellingen zijn gebruikt.

Respondenten konden middels de Likert schaal (1= Helemaal oneens, 5 = Helemaal mee eens), aangeven in hoeverre zij eens waren met de stellingen. De betrouwbaarheid van de schalen van VFI zijn als volgt:

Determinanten van VFI	Cronbach's Alfa
Carrière	.79
Normen	.66
Sociaal	.63
Bescherming	.72
Leren	.66
Kwaliteit	.69
VFI totaal	.75

Tabel 4. Cronbach's Alfa VFI.

Uit tabel 4 blijkt de betrouwbaarheid die wordt aangehouden in dit onderzoek voldoende. In het vervolg van het onderzoek wordt tevens gebruik gemaakt van de totale score van de opbrengsten bij elkaar, namelijk VFI totaal. Deze heeft een Cronbach's Alfa van .75 waardoor dit een betrouwbaar meetinstrument is om de opbrengsten van VFI te berekenen.

3.4.3. Controlevariabelen

Om inzicht te krijgen in de respondenten is aan het einde van de vragenlijst gevraagd naar demografische gegevens.

Geslacht is gemeten door te vragen of de respondent man of vrouw is.

Het *geboortejaar* is gemeten door de respondent te vragen naar zijn of haar geboortejaar. Dit was een open vraag en werd later gehercodeerd.

Educatie is gemeten aan de hand van zes niveaus, namelijk basisonderwijs, mavo/vmbo, havo/vwo/mbo, hbo, wo en promovendus. Hierin is getracht de keuze uitsluitend te krijgen.

Tijdsbesteding is gemeten door te vragen of men op dat moment werkend, studierend of werkloos was. Wanneer de respondent had ingevuld dat hij of zij studeerde, werd de respondent naar een volgende vraag geleid waar naar het vakgebied, waarin de respondent een studie volgt, werd gevraagd. Deze vraag is toegevoegd om meer inzicht te krijgen in de fit van de vrijwilliger met de muzikale sector. De vakgebieden waarin men studeert is bevraagd aan de hand van de verdeling die wordt aangehouden bij kiesjstudie.nl. (www.kiesjstudie.nl, 2017).

Wanneer de respondent aangaf dat hij of zij werkzaam was, werd een vervolgvraag gesteld over in welke sector de respondent werkzaam is. Ook hierbij is getracht om inzicht te krijgen naar de fit van de vrijwilliger met de muzikale sector. De verdeling van de sectoren waar men werkzaam is, kwam voort uit een gestandaardiseerde vragenlijst van SCP (2013).

De fit met de muzikale sector is ook gevraagd middels twee vragen rondom het bezoek aan festivals en concerten. Bij deze twee vragen kon de respondent aangeven in welke tijdsperiode de respondent een festival of concert bezoekt.

Daarnaast is onderzocht of de motivatie en retentie gevolgen heeft wanneer de respondent het festival eerder als bezoeker heeft bezocht of wanneer de vrijwilliger al vaker werkzaam is geweest bij ITGWO. Respondenten konden in een open vraag aangeven hoe vaak ze gewerkt hebben voor ITGWO en konden daar zusterfestival HCTS in meenemen.

De vraag over welke functie iemand uitvoert tijdens ITGWO is beschreven door vrijwilligerscoördinator Anke Croonen (persoonlijke communicatie, 2017).

Daarnaast is gekeken of het doen van ander vrijwilligerswerk effect heeft op de motivatie en retentie. Dit is bevestigd aan de hand van de verschillende sectoren van vrijwilligerswerk. De sectoren van vrijwilligers zijn verdeeld aan de hand van de verdeling die SCP aanhoudt (SCP, 2013).

Tot slot eindigt de vragenlijst met een open vraag waarin de respondent kon aangeven hoe ITGWO ervoor kan zorgen dat de motivatie van de vrijwilliger vergroot wordt.

3.5 Data-analyse

Voordat de data gedownload werd, zijn de variabelen gedefinieerd en geoperationaliseerd. Dit is onder andere gedaan met de vraag: *'In welke sector ben je op dit moment aan het studeren?'*. Hierin zijn waarden aan de antwoorden gerelateerd, waardoor het mogelijk wordt om berekeningen met de antwoorden uit te voeren. Dit is in het codeboek, bijlage 7, terug te vinden.

Daarna is vanuit Qualtrics het bestand gedownload naar SPSS, versie 24. In aansluiting daarop volgde het formuleren van de labels van de schalen en de value labels. Bij deze stap van data-analyse is de stelling: *'Afen toe denk ik erover na om te stoppen met vrijwilligerswerk bij ITGWO'* omtrent retentie gehercodeerd. Daarnaast zijn controlevariabelen tijdverdrijf, sector studeren, sector werkzaam en functie ITGWO gehercodeerd in dummiëvariabelen, zodat deze meegenomen konden worden in de regressieanalyse (De Vocht, 2009). Tevens is in deze stap geformuleerd wat er met een *missing value* gedaan moet worden.

Nadat deze stappen zijn uitgevoerd konden de betrouwbaarheidsanalyses plaatsvinden. Wanneer de Cronbach's Alfa voldoende was, zijn de stellingen bij elkaar genomen in een meetschaal, waardoor verdere analyses uitgevoerd konden worden.

Allereerst zijn beschrijvende analyses uitgevoerd. Dit is gedaan om een beeld te krijgen van de respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld. Hieruit volgde tabel 1.

Nadat deze analyses waren uitgevoerd, zijn de variabelen PSM, SDT, VFI en retentie geanalyseerd. Hieruit blijkt het gemiddelde en de standaarddeviatie van de scores. Vervolgens werd een correlatiematrix gegenereerd om inzicht te krijgen in de enkele relaties tussen PSM, SDT en VFI en retentie. Hierbij is gebruik gemaakt van de Pearson toets vanwege de semi-ratio schalen (De Vocht, 2009). Het resultaat is terug te vinden in tabel 5.

Na het uitvoeren van de correlatietesten is de regressieanalyse uitgevoerd. Waar in de correlatiematrix enkel de relatie tussen een motivatietheorie en retentie is onderzocht, gaat een regressieanalyse verder en maakt het mogelijk om te ontdekken welk deel van de afhankelijke variabele verklaard kan worden door de onafhankelijke variabelen (Van der Velde et al., 2015).

In de multiple regressieanalyse is retentie als afhankelijke variabele ingevoerd. Vervolgens zijn de controlevariabelen leeftijd en geslacht en PSM als onafhankelijke variabelen ingevoerd. Vervolgens werd SDT ingevoerd waaruit model 2 resulteert. VFI stond centraal in de overige acht modellen waarin elke dimensie apart gemeten is. Hierdoor kon worden onderzocht of elke dimensie

apart gevolgen heeft voor de retentie. Ten slotte zijn de zes dimensies bij elkaar genomen en kon daaruit een mogelijke overlapping van de opbrengsten worden geconcludeerd.

Bij het analyseren van de uitkomsten van de analyse werd eerst gebruik gemaakt van de R Square. Hieruit kan geconcludeerd worden hoeveel de afhankelijke variabele verklaard kan worden door de ingevoerde onafhankelijke variabelen. Vervolgens werd met de variantieanalyse onderzocht of het hele model significant is. Dit kon gelezen worden uit de F-waarde. Daarna werd gekeken naar de Coëfficiënten, waarin de constante van retentie werd weergegeven en het effect van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele (Allison, 1999).

Met deze regressieanalyses kon vervolgens antwoord gegeven worden op de geformuleerde hypothesen uit hoofdstuk 2.



Hoofdstuk 4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten die voortkomen uit de vragenlijst beschreven. De vragenlijst is allereerst geanalyseerd aan de hand van beschrijvende analyses. Deze resultaten staan, samen met de correlatiematrix centraal in de eerste paragraaf. Vervolgens wordt ingegaan op de regressieanalyse waardoor de hypothesen beantwoord kunnen worden.

4.1 Beschrijvende en correlatie analyses

Om inzicht te krijgen in de algemene scores op de meetconstructen worden in deze paragraaf de beschrijvende en correlerende analyses beschreven.

In tabel 5 staan de resultaten van beschrijvende en correlerende analyses weergegeven. Retentie scoort relatief hoog op een schaal van 1-5 met een gemiddelde van 3,97. Hieruit blijkt tevens weinig verschil in de antwoorden, gezien de standaarddeviatie van 0,95.

PSM wordt gemeten aan de hand van de dimensies APP, COM, CPV, SS en GMS. Op de verschillende dimensies wordt hoog gescoord. Hierin scoort CPV, de commitment aan publieke waarden, het hoogste (4,50) en SS, zelfopoffering, het laagste (3,73). De respondenten verschillen niet veel in mening rondom PSM, blijkt uit de lage standaarddeviaties. Verder heeft PSM en diens dimensies een laag en geen significant effect op retentie. In het vervolg van het onderzoek wordt daarom verder gerekend met enkel het aspect PSM totaal.

SDT scoort gemiddeld een 3,83. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de vrijwilligers bij ITGWO autonoom gemotiveerd zijn. De standaarddeviatie van SDT lijkt opmerkelijk. Echter kan dit verklaard worden door de formule van RAI waarmee SDT is berekend. De RAI heeft als minimum -12 en als maximum +12, waardoor de standaarddeviatie van 2,76 niet meer opmerkelijk is. SDT heeft, in vergelijking met PSM, wel een significant verband met retentie, blijkt uit de 0,32 met een significantie niveau van $p < .01$.

VFI scoort het laagste van de motivatietheorieën. Uit de gemiddelde scores blijkt ook dat de opbrengsten verschillend scores. Hieruit blijkt dat de opbrengsten carrière en bescherming het laagste scores (2,55 en 2,62) en de opbrengst normen scoort het hoogste met een gemiddelde van 4,46. Uit de standaarddeviaties zijn verder geen grote verschillen uit op te maken.

Verder heeft VFI en haar opbrengsten een significant verband met retentie. Hierin heeft VFI totaal de hoogst gemeten correlatie (0,43) met een significant niveau van $p < .01$ en de opbrengst kwaliteit volgt daarna met een correlatie van 0,41 met een significant niveau van $p < .01$. De opbrengst bescherming scoort het laagste in relatie met retentie (0,18) met een significant niveau van $p < .05$.

Verder is het opmerkelijk dat de dimensie APP van PSM een significant verband heeft met verschillende opbrengsten van VFI. Ook PSM totaal en GMS scoren een significant verband met opbrengsten van VFI. Verder is het negatieve significante verband tussen SDT en de opbrengst bescherming opmerkelijk.

Tabel 5. Gemiddelde, standaarddeviatie en correlatie tussen retentie en PSM, SDT en VFI (N= 244).

Variabele	Mean	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1.Retentie	3,97	0,95	-													
<i>PSM</i>																
2.APP	4,24	0,51	0,06	-												
3.COM	4,32	0,53	0,08	0,60**	-											
4.CPV	4,50	0,43	0,09	0,59**	0,55**	-										
5.SS	3,73	0,67	0,08	0,65**	0,58**	0,51**	-									
6.PSM totaal	4,20	0,45	0,10	0,85**	0,82**	0,77**	0,86**	-								
7.GMS	4,23	0,54	0,09	0,80**	0,56**	0,58**	0,66**	0,79**	-							
8.SDT	3,83	2,76	0,32**	-0,01	0,06	0,06	0,15*	0,09	0,10	-						
<i>VFI</i>																
9.Carrière	2,55	0,86	0,22**	0,11	0,05	0,06	0,07	0,09	0,08	-0,08	-					
10.Normen	4,46	0,64	0,30**	0,06	0,04	0,02	0,06	0,06	0,10	0,10	0,29**	-				
11.Sociaal	3,30	0,95	0,36**	0,15*	0,12	0,13	0,12	0,16*	0,21**	-0,02	0,30**	0,33**	-			
12.Bescherming	2,62	0,90	0,18*	-0,04	0,00	-0,02	-0,05	-0,03	-0,08	-0,23**	0,40**	0,60*	0,19**	-		
13.Leren	3,30	0,78	0,31**	0,14*	-0,01	0,04	0,08	0,08	0,14*	-0,02	0,50**	0,17*	0,30**	0,36**	-	
14.Kwaliteit	3,35	0,64	0,41**	0,17*	0,00	0,00	0,03	0,06	0,17*	-0,07	0,47**	0,26**	0,42**	0,54**	0,57**	-
15.VFI totaal	3,27	0,54	0,43**	0,15*	0,06	0,06	0,09	0,11	0,16*	-0,08	0,74**	0,52**	0,64**	0,67**	0,71**	0,78**

*p < .05; **p < .01; APP = aantrekking tot beleidsvorming; COM = medeogen; CPV = commitment aan publieke waarden; SS = zelfopoffering; PSM totaal = Public Service Motivation (totaalsom van APP, COM, CPV en SS); GMS = Global Measurement Scale; SDT = Self-Determination theory VFI totaal = Volunteer Function Inventory (totaalsom van carrière, normen, sociaal, bescherming, leren en kwaliteit)

Tabel 6a. Regressieanalyse van retentie op PSM, SDT en VFI.

	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4			Model 5		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
(Constant)	9,00	12,36		-1,42	12,09		5,46	11,95		8,52	12,17		14,69	11,79	
Geslacht	-0,09	0,14	-0,05	-0,02	0,14	-0,01	-0,04	0,13	-0,02	0,04	0,13	0,02	0,09	0,13	0,05
Leeftijd	-0,00	0,01	-0,03	0,00	0,01	0,03	-0,00	0,01	-0,02	-0,00	0,01	-0,04	-0,01	0,01	-0,07
PSM	0,23	0,15	0,11	0,14	0,15	0,07	0,11	0,14	0,05	0,13	0,14	0,06	0,03	0,14	0,02
SDT				0,11	0,02	0,30***	0,11	0,02	0,31***	0,10	0,02	0,28***	0,10	0,02	0,29***
VFI															
Carrière							0,26	0,08	0,23**						
Normen										0,34	0,10	0,23**			
Sociaal													0,34	0,07	0,34***
Bescherming															
Leren															
Kwaliteit															
VFI totaal															
F	0,888			5,491**			6,978***			6,821***			9,758***		
R ²	0,013			0,097			0,146			0,143			0,194		
Adjusted R ²	-0,002			0,079			0,125			0,122			0,174		
N	209			209			209			209			208		

*p < .05 (2-tailed); **p < .01 (2-tailed); ***p < .001 (2-tailed).

Tabel 6b. Regressieanalyse van retentie op PSM, SDT en VFI.

	Model 6			Model 7			Model 8			Model 9			Model 10		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
(Constant)	6,00	12,13		-5,69	11,52		4,50	11,00		17,31	11,27		15,38	12,09	
Geslacht	0,01	0,13	0,00	-0,02	0,13	-0,01	0,02	0,12	0,01	0,04	0,12	0,02	0,08	0,12	0,04
Leeftijd	-0,00	0,01	-0,02	0,00	0,01	0,04	-0,00	0,01	-0,02	-0,01	0,01	-0,10	-0,01	0,01	-0,09
PSM	0,16	0,14	0,08	0,08	0,14	0,04	0,09	0,13	0,04	0,05	0,13	0,03	0,02	0,13	0,01
SDT	0,12	0,03	0,35***	0,11	0,02	0,30***	0,12	0,02	0,34***	0,11	0,02	0,31***	0,10	0,02	0,29***
VFI															
Carrière													-0,03	0,09	-0,02
Normen													0,17	0,10	0,12
Sociaal													0,19	0,70	0,19
Bescherming	0,23	0,07	0,22*										0,00	0,08	0,00
Leren													0,12	0,10	0,10
Kwaliteit													0,42	0,13	0,28**
VFI totaal				0,40	0,08	0,32***	0,62	0,09	0,41***	0,81	0,11	0,45***			
F	6,309***			10,171***			14,339***			14,594***			8,701**		
R ²	0,135			0,200			0,260			0,267			0,309		
Adjusted R ²	0,114			0,181			0,242			0,249			0,273		
N	207			208			209			205			205		

*p < .05 (2-tailed); **p < .01 (2-tailed); ***p < .001 (2-tailed).

4.2 Regressie analyse

Aangezien er positief is gescoord op correlaties tussen SDT en VFI en retentie, is het relevant om een regressieanalyse uit te voeren.

In tabel 6a en 6b staan de resultaten van de regressieanalyse centraal.

Hieruit blijkt dat in model 1, waarin de regressieanalyse van geslacht, leeftijd en PSM op retentie is uitgevoerd, geen significant verband is tussen de constructen op retentie. Een hoge mate van PSM heeft geen significant positief effect op retentie waardoor antwoord kan worden gegeven op de eerste hypothese, namelijk:

H1: *'Een hoge mate van PSM heeft een positief effect op de retentie van vrijwilligers binnen de muzikale sector'* wordt verworpen.

Verder blijkt uit het eerste model dat er geen significant verband is tussen controlevariabelen leeftijd en geslacht en retentie. Deze controlevariabelen zullen dus verder in het onderzoek niet worden meegenomen.

Uit model 2, waarin SDT is toegevoegd, blijkt echter wel een significant niveau op 0,001 niveau. Uit de R² score blijkt dat 9,7% van de variabele retentie verklaard kan worden aan de hand van de vier variabelen geslacht, leeftijd, PSM en SDT. Daarnaast blijkt uit dit model dat wanneer retentie met één eenheid toeneemt, de variabelen in kleine mate zullen veranderen. SDT stijgt in dit model met een significante waarde van 0,35. Omdat uit de eerste paragraaf van de resultaten bleek dat de vrijwilligers autonome motivatie ervaren, kan hierdoor hypothese 2 beantwoord worden:

H2: *'Autonome motivatie heeft een positief effect op de retentie van vrijwilligers binnen de muzikale sector'* kan worden aangenomen.

In de volgende modellen wordt telkens een opbrengst van VFI getoetst. Hieruit blijkt dat elk model significant is.

Uit model 3 en 4 blijkt dat opbrengsten carrière en normen los van elkaar 14,6% verklaart van de retentie van vrijwilligers. Het effect van retentie stijgt hierin per eenheid met 0,23.

Uit model 5 is op te maken dat de opbrengst sociaal 19,4% van het model verklaart. Hierin stijgt het effect van de opbrengst sociaal met 0,35 wanneer retentie met één eenheid toeneemt.

In model 6 wordt de opbrengst bescherming getoetst. Hieruit blijkt dat de opbrengst het laagste effect heeft in het model, namelijk 13,5%. De opbrengst bescherming stijgt ook het minst wanneer retentie met één eenheid toeneemt, blijkt uit de 0,22 en een significante waarde van $p < .05$.

Uit model 7 blijkt dat de opbrengst leren een significant effect heeft op het model met 20%. Verder heeft de opbrengst leren een effect van 0,32 als retentie met één eenheid stijgt.

Uit model 8 is de laatste opbrengst, kwaliteit, gemeten. Hieruit blijkt dat het model met 26% verklaard kan worden middels de constructen. Het effect van de opbrengst leren is hierin 0,41.

Wanneer de opbrengsten bij elkaar zijn genomen in VFI totaal, blijkt dat model 9 te verklaren is met 26,7%. Hierin zorgt een stijging van retentie voor een effect van 0,45.

Tot slot is in model 10 alle opbrengsten bij elkaar getoetst. Hieruit blijkt dat 30,9% van het model verklaard kan worden door de constructen. Echter neemt het significantieniveau van de verschillende opbrengsten af of is niet meer aanwezig. Alleen de opbrengst kwaliteit heeft een significant effect op $p < .01$ niveau. Hieruit blijkt dat wanneer retentie met één eenheid stijgt, de opbrengst kwaliteit met 0,28 toeneemt. Verder vallen alle opbrengsten bij elkaar weg.

Met de resultaten uit de modellen blijkt dat VFI in dusverre van invloed is op de variabelen in de regressieanalyse. Hierdoor kan de derde hypothese worden beantwoord:

H3: *'Een hoge score op VFI heeft een positief effect op de retentie van vrijwilligers binnen de muzikale sector'* kan worden aangenomen.

Wanneer vervolgens gekeken wordt naar de vierde hypothese, blijkt dat SDT in elk model een significante rol speelt. Dit is het hoogste wanneer de opbrengst bescherming wordt getoetst (0,35) en het laagste wanneer de opbrengst normen bij het model is toegevoegd (0,28). Echter heeft PSM geen significant effect op retentie in een model, waaruit de vierde hypothese beantwoord kan worden:

H4: *'Een hoge mate van PSM, autonome motivatie en een hoge score op VFI zijn positief aan elkaar gecorreleerd in de relatie met retentie'* kan worden verworpen.

Op dit moment zijn de vier hypothesen, die aan het begin van het onderzoek gesteld zijn, beantwoord. Met dit gegeven kan een conclusie worden opgemaakt die in het volgende hoofdstuk centraal staat.



DE BREAKFAST KLUB

Hier bestellen

Hier bestellen

De koffie ☺ + 2 gekochte broden
Koffie ☺ + 2 gekochte broden
+ 1 croissant ☺
= 2,50 €
Maakt u:
Deze koffie
opgeleverd.

(Heart)
Art

Bestel nu met
VESE
Indrukwekkend
Smaak & Verwen
Succesvol
Tea to Klub

HAND-
SIX A
WWW.S

Hoofdstuk 5. Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk wordt de onderzoeksvraag beantwoord met behulp van het literatuur- en empirisch onderzoek wat uitgevoerd is. Daarnaast wordt in de discussie kritisch gekeken naar het onderzoeksproces en welke implicaties het onderzoek op wetenschappelijk en op praktisch gebied heeft. Tot slot worden aanbevelingen gegeven voor vervolgonderzoek en voor ITGWO in hun beleid rondom de motivatie van vrijwilligers.

5.1 Beantwoording onderzoeksvraag

Om de centrale onderzoeksvraag te beantwoorden, zijn deelvragen geformuleerd. Deze deelvragen zijn getest aan de hand van vier geformuleerde hypothesen. In deze paragraaf worden de hypothesen beantwoord, met daarin een confrontatie van de empirische resultaten met theoretische bevindingen. Vervolgens wordt de centrale onderzoeksvraag beantwoord.

5.1.1 Hypothesen en bevindingen

De eerste motivatietheorie die onderzocht is, is PSM. Dit is de motivatie dat vrijwilligers het gevoel hebben een bijdrage te leveren aan de samenleving. Uit dit onderzoek blijkt dat vrijwilligers PSM wel ervaren, maar dat dit geen significant effect heeft op de retentie van de vrijwilligers. Zodoende kon **hypothese 1**: *‘Een hoge mate van PSM heeft een positief effect op de retentie van vrijwilligers binnen de muzikale sector’* worden verworpen.

Dit resultaat bevestigt het onderzoek van Leisink & Loon (2011), waarin wordt geconcludeerd dat PSM een lage impact heeft op vrijwilligers in culturele organisaties (p. 14). Echter is dit resultaat interessant in de literatuur omtrent PSM, waarin wordt beschreven dat vrijwilligers PSM ervaren. Dit gegeven zal verder bij de implicaties voor wetenschappelijk onderzoek worden toegelicht.

In het onderzoek werd verder SDT als motivatietheorie onderzocht. SDT gaat er vanuit dat motivatie voortkomt uit het streven naar de behoeften aan autonomie, betrokkenheid en competenties. Hierin wordt ook de mate waarin autonomie en internalisatie plaatsvindt tijdens het werk meegenomen. SDT resulteert hierdoor in A-motivatie, intrinsieke motivatie en vier vormen van extrinsieke motivatie.

Uit het empirische onderzoek blijkt dat vrijwilligers autonoom gemotiveerd zijn, waarin geïdentificeerde regulatie en intrinsieke motivatie een rol spelen. Tevens heeft SDT een significant positief effect op retentie, waardoor **hypothese 2**: *‘Autonome motivatie heeft een positief effect op de retentie van vrijwilligers binnen de muzikale sector’* kan worden aangenomen.

Uit het feit dat vrijwilligers autonoom gemotiveerd zijn, blijkt dus dat zij zich psychologisch vrij voelen in hun werk, zodat zij geen werk uitvoeren tegen hun wil in. Zij staan achter de waarden van hun werk waarin zij zelf verantwoordelijk zijn voor het uitvoeren van de taak (Van den Broeck, 2016). Hierin speelt internalisatie ook een belangrijke rol. De waarden en normen die de organisatie van ITGWO uitdraagt hangt dus samen met de persoonlijke waarden en regels en het gevoel van het individu waardoor de vrijwilliger zich gemotiveerd voelt om vrijwilligerswerk uit te voeren. De vrijwilliger heeft als persoon belang dat de taak wordt uitgevoerd.

Dit is in lijn met de eerder gestelde literatuur waarin werd aangegeven dat wanneer een werknemer de kans krijgt om de behoefte aan autonomie, betrokkenheid en competenties te vervullen, de betrokkenheid ten aanzien van de werkgever stijgt, net als de werktevredenheid.

Daarnaast neemt de intentie om de organisatie te verlaten af. De retentie van medewerkers kan toenemen wanneer in de organisatiecontext rekening wordt gehouden met het bevredigen van de drie behoeften (Van den Broeck et al., 2016).

Interessant aan dit onderzoek is dat dit gegeven ook geldt voor vrijwilligers en dus niet alleen in een betaalde baan.

VFI is de derde en laatste motivatietheorie die in dit onderzoek getest is. Vanuit VFI zijn de zes opbrengsten, carrière, normen, sociaal, bescherming, leren en kwaliteit geformuleerd, waardoor vrijwilligers gemotiveerd worden wanneer de opbrengst overeenkomt met hun verwachting.

Uit de resultaten blijkt dat de opbrengsten carrière en bescherming het minste worden ervaren bij de vrijwilligers. De opbrengst normen wordt daarentegen het meeste ervaren bij de vrijwilligers.

Daarnaast hebben alle opbrengsten een significant effect op retentie. De opbrengst kwaliteit heeft het grootste effect op retentie. Wanneer vrijwilligerswerk dus mensen de kans biedt om persoonlijk te groeien en de vrijwilliger daardoor een positief gevoel over zichzelf krijgt, zorgt dit ervoor dat vrijwilligers in de toekomst ook weer bij de organisatie willen werken. De opbrengst bescherming beïnvloedt retentie het minste. Vrijwilligers in de muzikale sector verrichten het werk dus niet om negatieve ervaringen of omstandigheden te ontwijken.

Wanneer de opbrengsten bij elkaar zijn opgesteld in VFI totaal, heeft deze score ook een significant effect op retentie. Hierdoor kan **hypothese 3**: *'Een hoge score op VFI heeft een positief effect op de retentie van vrijwilligers binnen de muzikale sector'* worden aangenomen.

Dit komt overeen met de verklaring van Clary et al., (1998), waarin wordt verondersteld dat vrijwilligers het werk blijven doen wanneer in hun werkervaringen wordt voldaan aan de redenen waarom zij vrijwilligerswerk uitvoeren. Dit blijkt ook uit een ander, meer actueel onderzoek van David, Hall & Meyer (2003), waaruit een significant effect van VFI op retentie wordt geconcludeerd.

Wanneer alle opbrengsten bij elkaar worden genomen in relatie met retentie, blijkt dat alleen de opbrengst kwaliteit een significant effect heeft op retentie. Dit is niet in lijn met de literatuur, waarin wordt verondersteld dat juist de opbrengsten normen en leren een positief effect heeft op de duur van de periode dat iemand vrijwilligerswerk uitvoert (Finkelstein et al., 2005). Clary et al., (1999) verondersteld echter dat de opbrengst kwaliteit één van de belangrijkste opbrengsten is voor vrijwilligers, wat overeenkomt met deze resultaten.

De laatste **hypothese 4**: *'Een hoge mate van PSM, autonome motivatie en een hoge score op VFI zijn positief aan elkaar gecorreleerd in de relatie met retentie'* kan worden verworpen. Hoewel uit de literatuur bleek dat PSM en SDT elkaar aanvullen, doordat zij de identiteit en de context als basis hebben en VFI hierin aanvullend is, hebben deze theorieën bij elkaar geen significant effect op de retentie van vrijwilligers.

Uit de resultaten bleek dat alleen SDT en VFI een significant effect hebben op retentie, waarin VFI de sterkste factor is in het model. Hieruit bleek dat alleen de opbrengst kwaliteit een significant effect heeft op retentie. De opbrengst kwaliteit is in die mate de grootste factor in het model omtrent de motivatoren van vrijwilligers en de retentie van deze doelgroep.

5.1.2 Beantwoording centrale onderzoeksvraag

Met het beantwoorden van de hypothesen en de kritische weerlegging van huidig literatuuronderzoek kan de onderzoeksvraag beantwoord worden:

'In hoeverre speelt public service motivation een rol bij de retentie van vrijwilligers binnen de muzikale sector en hoe verhoudt public service motivation zich hierin tot de self-determination theory en de volunteer function inventory?'

PSM wordt in een hoge mate ervaren bij vrijwilligers in de muzikale sector, maar dit heeft geen effect op de retentie van vrijwilligers. De motivatie dat vrijwilligers het gevoel hebben dat zij een bijdrage leveren aan de maatschappij, heeft dus geen effect op de keuze om bij ITGWO vrijwilligerswerk te blijven doen.

SDT en VFI hebben daarentegen wel een rol bij de retentie van vrijwilligers van ITGWO. Vrijwilligers zijn autonoom gemotiveerd en dit heeft een positief effect op de keuze om vrijwilligerswerk te blijven doen. Het is voor vrijwilligers belangrijk dat zij plezier in het werk hebben, zich vrij voelen over de taak en rol die zij krijgen en de verantwoordelijkheid krijgen om de taak/rol in te vullen hoe zij denken dat dit het beste kan. Hierbij is vrijheid van groot belang. Tevens is de mate waarin de vrijwilliger zich identificeert met de normen en waarden van de organisatie van belang bij de autonomie die vrijwilligers ervaren wat een positief effect heeft op retentie.

Vanuit motivatietheorie VFI hebben alle opbrengsten een positief effect op de retentie van vrijwilligers. Hierin heeft de opbrengst kwaliteit het grootste effect op de retentie van de vrijwilliger en de opbrengst bescherming het minste effect op de retentie van de vrijwilliger.

Deze conclusie heeft gevolgen voor de wetenschap en organisaties in de muzikale sector. Deze implicaties worden in de volgende paragraaf beschreven.

5.2 Wetenschappelijke implicaties

Uit de vorige paragraaf bleek dat sommige hypothesen en daarmee eerdere veronderstellingen uit de wetenschappelijke literatuur bevestigd konden worden. Echter zijn er ook uitkomsten die verschillen met huidige onderzoek, wat interessant is voor de huidige wetenschap.

Allereerst is het interessant dat PSM in dit onderzoek geen aspect blijkt wat gevolgen heeft op de retentie van vrijwilligers in de muzikale sector. De mate waarin PSM is ervaren was hoog, echter heeft dit geen significant effect op retentie. Deze uitkomst is interessant, omdat dit als aanvulling geldt op het onderzoek van Coursey et al., (2011) en Leisink & Loon (2011) waarin verschillende domeinen worden onderzocht en de mate waarin PSM wordt ervaren. Uit het onderzoek van Coursey et al., (2011) bleek dat verschillende domeinen inderdaad verschil maakte in de mate waarin vrijwilligers PSM ervaren. Leisink & Loon onderzochten dit aspect verder en concludeerden al dat in de culturele sector PSM in lage mate wordt ervaren. Dit onderzoek is daarom interessant, omdat dit het onderzoek van Leisink & Loon bevestigt.

Dit onderzoek vult de wetenschap dus aan op het gebied van PSM en de contextuele factoren die de omgeving beïnvloeden. Door het onderzoek uit te voeren in de muzikale sector zijn weer nieuwe inzichten opgedaan, waardoor de wetenschap omtrent PSM weer een stukje verder is geholpen in het compleet maken van PSM.

Met dit gegeven wordt het wetenschappelijk gebied rondom PSM verder onderzocht en heeft dit onderzoek hier een bijdrage in geleverd. Vandenabeele et al., (2015) stelde dat het tevens interessant zou zijn om PSM te integreren met andere theoretische perspectieven, waarin SDT expliciet werd benoemd. In dit onderzoek is deze relatie dan ook onderzocht, wat weer nieuwe inzichten geeft in de relatie tussen PSM en SDT. Deze relatie was in dit onderzoek niet significant, wat weer interessant is om verder te onderzoeken in de muzikale sector, maar ook in andere sectoren.

De integratie van PSM, SDT en VFI zorgt tevens voor nieuwe wetenschappelijke inzichten. SDT en VFI blijken elkaar aan te vullen op het gebied van de motivatie van vrijwilligers en de relatie

met retentie van deze doelgroep. Haivas et al., (2013) stelde dat het interessant is om VFI met SDT te combineren. In dit onderzoek is dit gebeurd, waardoor dit een bijdrage levert in het begrijpen van de functionele benadering en de mechanismen die de motivatie van vrijwilligers beïnvloeden (p. 1877).

Dit onderzoek is tevens op het gebied van retentie aanvullend vanuit de huidige wetenschappelijke literatuur. Retentie wordt beperkt in de literatuur rondom vrijwilligerswerk gebruikt en ook is er, in vergelijking met het begrip verloop, weinig literatuur over de keuze van vrijwilligers om bij de organisatie te blijven vanuit het perspectief intent to remain (Griffith, Hom, & Gaertner, 2000; Maertz & Campion, 1998 in Finkelstein, 2009). Dit onderzoek is, met het produceren van een eigen meetschaal om retentie te meten, interessant. De betrouwbaarheid van de meetschaal bleek dermate hoog, dat dit in vervolgonderzoeken wederom toegepast kan worden.

Op het gebied van vrijwilligerswerk is al veel onderzoek uit gevoerd, maar het is een complex begrip in een complexe omgeving, waardoor dit onderzoek aanvullend is op de huidige literatuur. Tevens is de Nederlandse context uniek in haar focus op de participatiesamenleving, waardoor het interessant is dat dit onderzoek juist in deze context is uitgevoerd.

Tot slot geeft dit onderzoek antwoord op een wetenschappelijke vraag rondom de muzikale sector. Er is weinig wetenschappelijk onderzoek gedaan binnen deze sector, waardoor dit onderzoek nieuwe inzichten geeft. Het onderzoek van Elstad (2003) is relatief gedateerd. Love IV(2009) heeft een actueler onderzoek, maar heeft hierin PSM niet meegenomen. Hierin is het onderzoek wetenschappelijk interessant, om juist PSM in de muzikale sector mee te nemen. Daarbovenop is het feit dat dit onderzoek plaatsvindt binnen de muzikale sector in combinatie met vrijwilligerswerk interessant. Een dergelijk onderzoek is niet eerder uitgevoerd, waardoor dit nieuwe inzichten in de wetenschappelijke literatuur biedt.

5.3 Beperkingen van het onderzoek

In het onderzoek is zo zorgvuldig mogelijk omgegaan met de verzamelde gegevens en getracht om met de meetinstrumenten betrouwbare resultaten te genereren, die tevens valide zijn. Dit is van belang omdat de kwaliteit van het onderzoek omhoog gaat (Van der Velde et al., 2009). Echter zijn in het onderzoeksproces ook verschillende beperkingen te noemen.

Allereerst is het onderzoek van cross-sectionele aard, dat wil zeggen dat het op één bepaald moment is uitgevoerd. Hierdoor kunnen de verbanden die zijn gelegd niet als causaal worden geïnterpreteerd. Daarnaast zou door een momentopname het verband tussen de motivatietheorieën en retentie ook andersom gecorreleerd kunnen zijn. Vrijwilligers zouden dus gemotiveerder kunnen worden doordat ze vaker bij de organisatie werken. Hier is sprake van een schijnbaar causaal verband ('t Hart et al., 2009). Dit verband komt ook voor in de huidige wetenschappelijke literatuur, blijkt uit het onderzoek van Ramlall (2004) en Shattuck, Bidwell, Wyness, Blaauw & Ditlopo (2008). Hierin wordt motivatie beschreven als factor die positieve gevolgen heeft voor retentie. Een longitudinaal onderzoek zou het onderzoek kwalitatief sterker maken, doordat op meerdere momenten de motivatie van vrijwilligers wordt gemeten. Hierdoor kan worden nagegaan of het gemeten verband tussen SDT, VFI en retentie een ontwikkeling of een verschuiving is ('t Hart et al., 2009).

Tevens was het voor retentie interessant geweest om gedurende een langdurige periode van een paar jaar op te maken welke vrijwilligers nog werkzaam zijn en welke factoren zij wellicht gemeen hebben. Hierdoor zouden factoren die gevolgen hebben op retentie concreter aangewezen kunnen worden.

Ten tweede is op het gebied van literatuuronderzoek een beperking aan te wijzen. Bij het beschrijven van de theorieën rondom retentie, PSM, SDT en VFI zijn theorieën die gelden voor vrijwilligers, maar ook voor betaalde medewerkers toegepast. Hierdoor zijn opvattingen die gelden voor betaalde medewerkers gegeneraliseerd voor vrijwilligers, wat wellicht niet gelijk passend is. In een vervolgonderzoek zou het daardoor interessant zijn om tijdens het literatuuronderzoek enkel gebruik te maken van literatuur omtrent vrijwilligers.

Ten derde zijn in het onderzoek beperkingen op het gebied van de meetinstrumenten. Om de opbrengst normen te meten heeft Clary et al., (1998) een meetinstrument opgesteld waarin een originele stelling is: *'I feel it is important to help others'* (p. 157). Voor vrijwilligers in de muzikale sector is dit niet passend in de normen, waarden en strategie die ITGWO opgesteld heeft en kenmerkend voor de muzikale sector is. Daarom is in dit onderzoek gevraagd aan de vrijwilliger of zij graag muziek luisteren en of ze er van houden om festivals en concerten te bezoeken. Deze stellingen zijn meer passend bij de identiteit van de organisatie, waardoor dit meer de normen, waarden en strategie van de organisatie uitstraalt. Uit analyses blijkt de opbrengst normen betrouwbaar te zijn en is ook niet een van de belangrijkste uitkomsten, waardoor het geen vertekend beeld geeft van VFI.

Op het gebied van retentie was in het perspectief van dit onderzoek, de intentie om bij de organisatie te blijven werken, weinig onderzoek verricht, waardoor geen gevalideerde meetinstrumenten beschikbaar waren. Daarom is ervoor gekozen om zelf vier stellingen rondom retentie te formuleren. Echter blijkt uit de betrouwbaarheidsanalyse dat de stellingen sterk met elkaar samenhangen, waardoor dit de kwaliteit van het onderzoek niet verlaagd.

Naast deze methodische beperkingen, was het interessant geweest om het onderzoek uit te voeren bij verschillende sectoren zoals Leisink & Loon (2011) en Coursey et al., (2011) hebben gedaan. Zo zou de context van de muzikale sector en andere sectoren onderzocht kunnen worden en de vraag of deze context verschilt voor de motivatoren van vrijwilligers en de gevolgen op retentie beantwoord kunnen worden. Hierop aanvullend is de muzikale sector een klein gebied binnen de culturele sector en is dit daardoor niet representatief voor de culturele sector. Resultaten uit dit onderzoek kunnen hierdoor niet gegeneraliseerd worden voor de culturele sector, wat echter wel interessant is, omdat vrijwilligers over het algemeen een grote rol spelen in de culturele sector. In de toekomst is het daarom interessant om een soortgelijk onderzoek uit te voeren in bijvoorbeeld een museum of theater.

Het onderzoek is nu uitgevoerd bij muziekfestival ITGWO, maar dit festival is niet geheel representatief voor de muzieksector. Allereerst was er de ambitie om het onderzoek uit te voeren binnen poppodium EKKO, echter door een laag aantal respondenten, is ervoor gekozen om dit niet te vergelijken met ITGWO. Hierin wordt het aspect van vrijwilligers die een langere periode aan een organisatie vastzitten, gemist, waar festivals gewoonlijk één keer per jaar terugkomen. Dit heeft gevolgen voor de retentie van vrijwilligers en zal daarom wellicht andere uitkomsten hebben gehad.

De laatste beperking van het onderzoek gaat over het feit dat de Nederlandse festivalscene 1138 festivals in het 2016 beslaat (NPO.nl, 2017), maar deze kunnen niet onder één kam worden geschoren. Zo zijn dit aantal festivals verschillend in genre, van rock tot dance en duren 840 festivals een dag en de overige 298 festivals beslaan meerdere dagen. Waar Pinkpop bekend staat om haar grote namen die optreden, staat Le Guess Who bekend om haar nicheartiesten van over de hele wereld die een heel weekend experimentele muziek maken over ongeveer 20 verschillende locaties in Utrecht. ITGWO is bijzonder in haar locatie op Vlieland en besteedt bijvoorbeeld veel aandacht aan duurzaamheid. Met deze verschillen is het aannemelijk dat de motivatoren van vrijwilligers

verschillen per festival. Echter zijn veel vrijwilligers ook werkzaam bij andere festivals, waardoor de generaliseerbaarheid van de uitkomsten als voldoende wordt gezien.

5.4 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Met de resultaten uit dit onderzoek kunnen aanbevelingen voor vervolgonderzoek in de wetenschap worden gegeven. In deze paragraaf worden deze theoretische aanbevelingen gegeven.

Uit de beperkingen van dit onderzoek bleek dat het interessant zou zijn om dit onderzoek longitudinaal uit te voeren. Wanneer dit zou gebeuren kunnen verbanden causaal worden geïnterpreteerd, waardoor conclusies sterker getrokken kunnen worden en sterkere uitspraken gedaan kunnen worden ten aanzien van de resultaten van het onderzoek.

Daarnaast bleek uit de resultaten dat op het gebied van VFI de opbrengst kwaliteit als enige een significant effect heeft op retentie wanneer alle opbrengsten worden gemeten. Het is dus mogelijk dat de opbrengst kwaliteit alle eerdere significante effecten van VFI verklaart. In een volgend onderzoek zou het daarom interessant zijn om te kijken in hoeverre de opbrengst kwaliteit de totale score van VFI voorspelt.

Tevens zou het interessant zijn, wanneer je uitspraken wil doen over de motivatoren van vrijwilligers in de muzikale sector en de relatie op retentie, om de vragenlijst uit te zetten bij meerdere festivals. Het advies is dan ook om de vragenlijst uit te zetten bij festivals die verschillen in grootte, genre, artiesten, omgeving en beleid van vrijwilligers. Wanneer bijvoorbeeld bekende artiesten namen op een festival zouden staan, zou dit ook een motivatie kunnen zijn van vrijwilligers om vrijwilligerswerk te doen. Ook zou een motivatie kunnen zijn om vrijwilligerswerk te doen als het festival snel uitverkocht is en het niet meer mogelijk is om een kaartje te bemachtigen.

Aanvullend op het vorige advies, is het tevens interessant om dit onderzoek in de culturele sector in haar breedste zin uit te voeren. De vragenlijst zou ook uitgezet kunnen worden naar vrijwilligers bij musea, theaters, poppodia en andere cultuur gerelateerde organisaties. Dit bredere perspectief zou het onderzoek van Leisink & Loon (2011) aanvullen rondom de cultuursector. Wanneer de vragenlijst ook uitgezet wordt naar andere sectoren waarin vrijwilligerswerk wordt uitgevoerd, zal dit een alomvattend beeld geven van de motivatoren van vrijwilligers en de relatie op retentie van de vrijwilligers.

5.5 Praktische implicaties en aanbevelingen voor de praktijk

Voor ITGWO en andere muzikale instellingen heeft dit onderzoek bevindingen die interessant zijn om in de toekomst het vrijwilligersbeleid daarop aan te passen.

Allereerst bleek uit de resultaten dat autonome motivatie een positief effect heeft op de retentie van de vrijwilligers. Het is daarom van belang om in het beleid daar rekening mee te houden en te zorgen dat vrijwilligers de vrijheid behouden om het werk uit te voeren.

Tevens heeft VFI als totale motivatietheorie een positief effect op retentie. De opbrengst kwaliteit speelt hierin de grootste rol bij de keuze van de vrijwilliger om vrijwilligerswerk te blijven doen bij ITGWO. Uit eerder onderzoek binnen ITGWO bleek dat communicatie een factor is die op dat moment nog verbetering nodig had om de vrijwilligers gemotiveerd en tevreden te houden (Persoonlijke communicatie met vrijwilligerscoördinator Anke Croonen, 2017). Hieruit kwam het kwaliteitsaspect nog niet naar voren, waardoor dit onderzoek een interessante aanvulling is op de huidige kennis over de motivatoren van vrijwilligers bij ITGWO.

Voor andere muzikale instellingen is dit onderzoek ook interessant. Al eerder bleek dat vrijwilligers in de muzikale sector een steeds grotere rol gaan spelen en de afhankelijkheid van poppodia en festivals sterk afhangen van de inzet van vrijwilligers. Het op het laatste moment

afmelden is een fenomeen wat veel voorkomt in de muzikale sector. Dit onderzoek geeft meer inzicht in de motivatoren van de vrijwilligers, waardoor de instellingen hier beter op kunnen inspelen. Waar Movisie (2009) eerder had geconcludeerd dat vrijwilligers werken omdat ze het leuk of belangrijk vinden, geeft dit onderzoek een concreter beeld in de motivatoren van de vrijwilligers. Zo blijkt het tegemoet komen in de autonome motivatie en de opbrengst kwaliteit de belangrijkste motivatoren van vrijwilligers, maar wordt hier in huidig vrijwilligersbeleid weinig rekening mee gehouden. Met dit onderzoek kunnen instellingen hun beleid meer toespitsen op de doelgroep vrijwilligers waardoor zij in de toekomst minder te maken krijgen met afmeldingen op het laatste moment.

Wanneer muzikale instellingen beter kunnen rekenen op de aanwezigheid van vrijwilligers zorgt dit voor continuïteit van het festival of poppodia, waardoor de kwaliteit van het cultuuraanbod stijgt of hoog blijft. Dit rijke cultuuraanbod is belangrijk, omdat dit creativiteit en innovatie bij burgers positief beïnvloedt (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2014).

Uit deze implicaties uit de praktijk volgen aanbevelingen voor ITGWO.

Uit het onderzoek blijkt dat PSM in een hoge mate bij vrijwilligers wordt ervaren. Dit heeft echter geen significant effect op retentie, maar wordt in dusverre mate ervaren, waardoor het interessant is om hier vervolgstappen op te ondernemen. Zo is ITGWO een uniek festival op het eiland Vlieland en leggen zij in hun beleid focus op duurzaamheid. Zo is het aannemelijk dat vrijwilligers bewust kiezen om tijdens ITGWO te werken door de locatie. Omdat uit het onderzoek blijkt dat vrijwilligers gemotiveerd worden om een bijdrage te leveren in de maatschappij, is het daarom interessant om deze focus op duurzaamheid ook in het vrijwilligersbeleid in te voeren en dit meer openlijk te communiceren bij het werven van vrijwilligers en tijdens het werken op het festival. Zo krijgen de vrijwilligers het gevoel dat ze door hun vrijwilligerswerk een bijdrage leveren in de maatschappij doormiddel van duurzaamheid en worden de vrijwilligers tegemoet gekomen in hun motivatie om bij het festival te werken.

Tevens blijkt uit het onderzoek dat vrijwilligers autonoom gemotiveerd zijn, wat betekent dat zij het werk leuk vinden, zij intrinsiek gemotiveerd zijn, en zien het werk daarin als persoonlijk belang om het festival te helpen. Met dit gegeven is het belangrijk dat vrijwilligers het gevoel hebben verantwoordelijkheid te hebben in hun functie en daarin vrijheid te hebben hoe ze hun taak en rol als vrijwilliger vervullen. Uit de open vraag, waarin als tweede meest genoemde onderwerp het verbeteren van de duur van de diensten en de inhoud van diensten was, blijkt dat vrijwilligers op dit moment niet altijd de vrijheid ervaren om hun functie te vervullen. Het advies is daarom, en dan specifiek gericht op functies in het serviceteam, om meer afwisseling in de taken toe te passen. Het rooster zou bijvoorbeeld aangepast kunnen worden, zodat vrijwilligers niet elke dienst bij een nooduitgang hoeven te staan. Op een locatie zou bijvoorbeeld elk uur gewisseld kunnen worden op functie, waardoor mensen een uur bij een nooduitgang staan, maar daarna bandjes kunnen controleren bij de hoofdingang, waarna zij vervolgens een uur ervoor zorgen dat het festival terrein schoon blijft.

Deze doorwisseling zou niet alleen per dienst kunnen zijn, maar is ook per dag mogelijk. Voor de vrijwilliger zou het afwisselend zijn wanneer de tijden verschillen per dienst en per locatie.

De vrijheid kan ook toenemen door de vrijwilligers meer ruimte te bieden over het ruilen van diensten, zodat zij artiesten kunnen bekijken die zij graag willen zien. Op dit moment kan de vrijwilliger met goedkeuring van de coördinator ruilen van dienst. Echter is dit niet altijd mogelijk. De vrijwilliger zou hierin tegemoet worden gekomen wanneer hij of zij tijdens de dienst een half uur

pauze krijgt om een artiest te zien. Wanneer deze mogelijkheid meer wordt toegepast, zullen vrijwilligers meer tegemoet worden gekomen in hun intrinsieke motivatie, waardoor ze sneller de keuze zullen maken om de volgende keer weer vrijwilligerswerk tijdens ITGWO te doen.

Een ambitieus advies, maar zeker interessant, is om vrijheid aan vrijwilligers te geven door eerder de taak bekend te maken die de vrijwilliger moet uitvoeren en het team te vormen waarin de vrijwilliger het werk uitvoert. Via een digitale tool zou het mogelijk kunnen zijn om als vrijwilliger voor het festival de drie diensten in te roosteren. Hierin kan de vrijwilliger zelf de tijden en locatie bepalen voor de servicedienst. Dit is een ambitieus plan en met de hoeveelheid vrijwilligers in het service- en flexteam complex, maar voor de vrijheid die de vrijwilliger ervoor terug krijgt interessant om te kijken naar de mogelijkheden van dit alternatief.

Het eerder bekend maken van de functie en het team waarin de vrijwilliger deel van uitmaakt, zorgt er ook voor dat tegemoet wordt gekomen aan de opbrengst kwaliteit vanuit VFI. Uit het onderzoek blijkt dat vrijwilligers sterk gemotiveerd zijn door het kwaliteitsaspect. Wanneer het team eerder bekend wordt, geeft dat de vrijwilliger de gelegenheid om andere vrijwilligers alvast te ontmoeten. Tevens kan een vrijwilliger zich met andere vrienden inroosteren bij een functie, waardoor ze het vrijwilligerswerk gezamenlijk kunnen uitvoeren. Hierdoor zal ITGWO tegemoet komen in de opbrengst kwaliteit die een sterke relatie had met de retentie van vrijwilligers.



Literatuur

- Allison, P. D. (1999). *'Multiple Regression. A primer'*. Thousand Oaks, California: Pine Forge Press
- Anis, A., Nasir, A., & Safwan, N. (2011). *'Employee retention relationship to training and development: A compensation perspective'*. African journal of business management, 5(7), 2679.
- Andersen, L. B., Heinisen, E., & Pedersen, L. H. (2014). *'How Does Public Service Motivation Among Teachers Affect Student Performance in Schools?'* Journal of Public Administration Research and Theory. 24 (3): 651-671
- Belastingdienst. (2017). *'Bijzondere arbeidsrelaties'*. Geraadpleegd via:
https://www.belastingdienst.nl/bibliotheek/handboeken/html/boeken/HL/thema_s-bijzondere_arbeidsrelaties.html#HL-16.21 op 2 mei 2017.
- Belga, (Het Laatste Nieuws, 2016, 20 juli). *'Gebrek aan vrijwilligers nekt gratis festival Bruksellive'*
Geraadpleegd via:
<http://www.hln.be/hln/nl/1313/Festivals/article/detail/2800410/2016/07/20/Gebrek-aan-vrijwilligers-nekt-gratis-festival-Bruksellive.dhtml> op 28 december 2016.
- Bellé, N. (2013). *'Experimental evidence on the relationship between public service motivation and job performance'*. Public Administration Review 73 (1): 143-153
- Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2009). *'Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization'*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82(4), 897-914
- Bussell, H., & Forbes, D. (2002). *'Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering'*. International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing, 7(3), 244-257.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 2016, 10 maart). *'Bijna één op de twee Nederlanders doet vrijwilligerswerk'*. Geraadpleegd via:
<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/10/bijna-een-op-de-twee-nederlanders-doet-vrijwilligerswerk> op 28 december 2016
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS , 2015, 31 december). *'Meer omzet voor theaters en poppodia'*. Geraadpleegd via:
<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/53/meer-omzet-voor-theaters-en-poppodia> . op 28 december 2016.
- Chacon, F., Vecina, M. L., & Dávila, M. C. (2007). *'The three-stage model of volunteers' duration of service'*. Social Behavior and Personality: an international journal, 35(5), 627-642.
- Chew, J. & Chan, C.C.A. (2008). *'Human resource practices: organizational commitment and intention to stay'*. International Journal of Manpower, 29(6) p. 503-522.

- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). *'Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach'*. Journal of personality and social psychology, 74(6), 1516.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). *'The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations'*. Current Directions in Psychological Science. Vol 8, Issue 5, pp. 156 – 159
- Coursey, D., Brudney, J. L., Littlepage, L., & Perry, J. L. (2011). *'Does public service motivation matter in volunteering domain choices? A test of functional theory'*. Review of Public Personnel Administration, 31(1), 48-66.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *'The what' and why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour'*. Psychological Inquiry, 11, 319-338,
- Dekker, M. (8 maart 2017). *'Hoe moet de club draaien zonder zijn vrijwilligers?'* . Geraadpleegd via: <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/03/08/hoe-moet-de-club-draaien-zonder-zijn-vrijwilligers-7151484-a1549250> pp 20 april 2017.
- Dekker, P. en J. de Hart, (2009). *'Vrijwilligerswerk in meervoud. Civil society en vrijwilligerswerk'*. Den Haag: SCP.
- Döckel, A., Basson, J.S., Coetzee, M. (2006). *'The effect of retention factors on organisational commitment: An investigation of high technology employees'*. SA Journal of Human Resource Management. 4(2).
- Ekko (2016). *'Over Ekko'*. Via: <http://ekko.nl/over-ekko> Geraadpleegd op 28 december 2016.
- Elbrink, L. (20 februari 2017). *'De vrijwilliger van de toekomst is corporate'*. Geraadpleegd via: <https://www.mt.nl/business/vrijwilliger-toekomst-is-corporate/532279> op 1 maart 2017.
- Elstad, B. (2003). *'Continuance commitment and reasons to quit: A study of volunteers at a jazz festival'*. Event Management, 8(2), 99-108.
- Elstad, B. (1997). *'Organisering og ledelse av frivillige. Enstudie av Kongsberg Jazzfestival'* (Working Paper No. 45/1997). Lillehammer: Lillehammer College
- Finkelstein, M. A., Penner, L. A., & Brannick, M. T. (2005). *'Motive, role-identity, and prosocial personality as predictors of volunteer activity'*. Social Behavior and Personality, 33(4), 403-418.
- Finkelstein, M. A. (2008). *'Volunteer satisfaction and volunteer action: A functional approach'*. Social Behavior and Personality: an international journal, 36(1), 9-18.
- Finkelstein, M. A. (2009). *'Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process'*.

Personality and Individual Differences, 46(5), 653-658.

Gagné, M. & Deci, E.L. (2005). *'Self-Determination Theory and work motivation'*. Journal of Organizational Behaviour. 26, p. 331-362.

Garner, J. T., & Garner, L. T. (2011). *'Volunteering an opinion: Organizational voice and volunteer retention in nonprofit organizations'*. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 40(5), 813-828.

Gambino, K. M. (2010). *'Motivation for entry, occupational commitment and intent to remain: a survey regarding Registered Nurse retention'*. Journal of Advanced Nursing, 66(11), 2532-2541.

Greenslade, J. H., & White, K. M. (2005). *'The prediction of above-average participation in volunteerism: A test of the theory of planned behavior and the volunteers functions inventory in older Australian adults'*. The Journal of Social Psychology, 145(2), 155-172.

Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2012). *'Self-determination theory as a framework for exploring the impact of the organizational context on volunteer motivation: A study of Romanian volunteers'*. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 41(6), 1195-1214.

Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2013). *'Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective'*. Journal of Applied Social Psychology, 43(9), 1869-1880.

Hussain, T., & Rehman, S. S. (2013). *'Do Human Resource Management Practices Inspire Employees' Retention'*. Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology, 6(19), 3625-3633.

Into The Great Wide Open (2017).

Kies je studie (2017). *'Studierichtingen'*. Geraadpleegd via:
<http://www.kiesjestudie.nl/studierichtingen.html> op 2 mei 2017

Kim, K. & Yogaratnam, G. (2010). *'Effects on individual and organizational factors on job satisfaction and intent to stay in the hotel and restaurant industry'*. Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism. 9(3), p. 318-339.

Kim, S., & Vandenabeele, W. (2010). *'A Strategy for building public service motivation research internationally'*. Public Administration Review. 70(5) p. 701-709.

Kim, S., Vandenabeele, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., ... & Paliduskaite, J. (2013). *'Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: Developing an international instrument and addressing issues of*

- measurement invariance*'. Journal of Public Administration Research and Theory, 23(1), 79-102.
- Klaver, J., Tromp, E. & Oude Ophuis, R. (2005). *'Allochtonen en vrijwilligerswerk'*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek
- Kluijtmans (2010). *'Leerboek HRM'*. Groningen: Noordhoff Uitgevers Groningen/Houten. Eerste druk.
- Kooke, S. (2015). *'Cultuurinstelling draait steeds vaker op vrijwilligers'*. Geraadpleegd via: <http://www.trouw.nl/tr/nl/4512/Cultuur/article/detail/4084736/2015/06/20/Cultuurinstelling-draait-steeds-vaker-op-vrijwilligers.dhtml> op 11 januari 2017.
- Leeuwarder Courant a, (7 september 2015). *'Vrijwilligers laten ITGWO zitten'*. Geraadpleegd via: <http://www.lc.nl/cultuur/Vrijwilligers-laten-ITGWO-zitten-21024499.html> op 28 december 2016.
- Leeuwarder Courant b, (23 januari 2016). *'Kaarten Into The Great Wide Open snel uitverkocht'*. Geraadpleegd via: <http://www.lc.nl/cultuur/Kaarten-Into-The-Great-Wide-Open-snel-uitverkocht-21120553.html> op 28 december 2016.
- Leisink, P., & Van Loon, N., (2011). *'Can public service motivation explain variance in volunteering activities of public service employees?'*. Utrecht University School of Governance.
- Lewis, G. B., & Frank, S. A. (2002). *'Who wants to work for the government?'*. Public administration review, 62(4), 395-404.
- Love, G. W., Sherman, K., Olding, R.,(2009) *'Relationship among volunteer motivations, festival context factors, and retention of festival volunteers in the Southwest'*. Event Management, Volume 16, Number 4, 2012, pp. 269-281 (13)
- Mak, B. L., & Sockel, H. (2001). *'A confirmatory factor analysis of IS employee motivation and retention'*. Information & management, 38(5), 265-276.
- Ministerie van Onderwijs, cultuur en wetenschap (2014). *'Cultuur verbindt: een ruime blik op cultuurbeleid'*. OCW: Den Haag.
- Mitchell, T. R. (1982). *'Motivation: New Direction for Theory, Research, and Practice'*. Academy of Management Review, 81.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., & Lee, T. W. (2001). *'How to keep your best employees: Developing an effective retention policy'*. The Academy of Management Executive, 15(4), 96-108.
- Movisie (2009). *'Backstage. Onderzoek naar vrijwillige inzet bij culturele festivals'*. Movisie:Utrecht
- Musser, L. R. (2001). *'Effective retention strategies for diverse employees'*. Journal of library

administration, 33(1-2), 63-72.

Naff, K. C., & Crum, J. (1999). 'Working for America: Does public service motivation make a difference?' *Review of public personnel administration*, 19(4), 5-16.

NPO.nl (n.d.) 'Hoe ontstond de Nederlandse festivalcultuur?'. Geraadpleegd via:
<http://npofocus.nl/artikel/7561/hoe-ontstond-de-nederlandse-festivalcultuur>, op 17 juni 2017.

Oostlander, J., Güntert, S.T., Van Schie, S., & Wehner, T. (2013). 'Leadership and Volunteer Motivation: A study Using Self Determination Theory'. *Non Profit and Voluntary Sector Quarterly*. 08997460.

Okun, M. A., & Sloane, E. S. (2002). 'Application of planned behavior theory to predicting volunteer enrollment by college students in a campus-based program'. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 30(3), 243-249.

Pauline, G. (2011). 'Volunteer satisfaction and intent to remain: an analysis of contributing factors among professional golf event volunteers'. *International Journal of Event Management Research*, 6(1).

Perry, J. L. and Wise, L. R.(1990). 'The motivational basis of public service'. *Public administration review*. 50 (3) : 367-373

Persoonlijke communicatie met vrijwilligerscoördinator Anke Croonen, 2017

Persoonlijke communicatie met vrijwilligerscoördinator Feike Ter Wal, 2017

Peters, B. G. (2000). 'Institutional theory in political science: The new institutionalism'. London,UK: Continuum. Pratchett, L., & Wingfield,

Pogorzelski, S., Harriot, J. & Hardy, D. (2007). 'Finding keepers: The monster guide to hiring and holding the world's best employees'. McGraw-Hill.

Rainey, H. G. (2009). 'Understanding people in public organizations : Theories of work motivation and work-related attitudes'. In Rainey, H. G. *Understanding and managing public organizations*. Jossey-Bass : San Francisco, pp. 273-313

Ramlall, S. (2004). 'A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations'. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), 52-63.

Robbins, S. (1993). 'Organizational Behavior' (6 ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). 'Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions'. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.

- Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2005). *'On assimilating identities to the self: A self-determination theory perspective on internalization and integrity within cultures'*. In Leary, M. R. and Tangney, J. P. Handbook of self and identity. Guilford Press : New York, pp. 253-272
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2007). *'Active human nature: Self-determination theory and the promotion and maintenance of sport, exercise, and health'*. Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport, 1-19.
- Samuel, M. O., & Chipunza, C. (2009). *'Employee retention and turnover: Using motivational variables as a panacea'*. African journal of business management, 3(9), 410.
- Sanli, E. A., Patterson, J. T., Bray, S. R., & Lee, T. D. (2012). *'Understanding self-controlled motor learning protocols through the self-determination theory'*. Frontiers in psychology, 3.
- Schwarz, N., en S. Sudman (red.) (1996) *'Answering questions: Methodology for determining cognitive and communicative processes in survey research'*. San Francisco: Jossey-Bass.
- SCP (2013). *'Hoe lang en hoe vaak'*. Geraadpleegd via:
[https://www.scp.nl/Onderzoek/Tijdsbesteding/Hoe lang en hoe vaak/Vrije tijd/Maatschappelijke participatie/Sectoren van vrijwilligerswerk](https://www.scp.nl/Onderzoek/Tijdsbesteding/Hoe_lang_en_hoe_vaak/Vrije_tijd/Maatschappelijke_participatie/Sectoren_van_vrijwilligerswerk), op 2 mei 2017.
- Shamir, B. (1991). *'Meaning, self and motivation in organizations'*. Organization Studies. 12 (3) : 405-424
- SER (2016). *'Verkenning arbeidsmarkt culturele sector'*. Geraadpleegd via:
<https://www.ser.nl/nl/publicaties/overige/2010-2019/2016/verkenning-arbeidsmarkt-cultuursector.aspx> op 18 mei 2017.
- Steijn, B. (2008). *'Person-environment fit and public service motivation'*. International public management journal, 11(1), 13-27.
- 't Hart, Boeije & Hox, (2009). *'Onderzoeksmethoden'*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers. Achtste, geheel herziene druk.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). *'Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale'*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83(4), 981-1002.
- Van den Broeck, A. (2016). *'De basisbehoeften van de Zelf-Determinatie Theorie: een samenvatting van de literatuur over werk'*. Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 26(2), 67-74.
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). *'Review of Self-Determination*

- Theory's Basic Psychological Needs at Work*. Journal of Management, 42(5), 1195-1229.
<http://doi.org/10.1177/0149206316632058>.
- Van den Hurk, Kaltenbrunner, & Marinkovic' (2014) '*Maatwerkaanpak regeldruk Vrijwillige inzet (definitief)*'. SIRA Consulting
- Van der Velde, M., Jansen., P. & Dijkers, J. (2015). '*Toegepast onderzoek: Opzetten, Uitvoeren en Rapporteren*'. Hilversum: Concept Uitgeefgroep.
- Van Loon, N., Kjeldsen, A. M., Andersen, L. B., Vandenabeele, W., & Leisink, P. (2016). '*Only When the Societal Impact Potential Is High? A Panel Study of the Relationship Between Public Service Motivation and Perceived Performance*'. Review of Public Personnel Administration, 0734371X16639111.
- Van Loon, N. M., Vandenabeele, W., & Leisink, P. (2015). '*On the bright and dark side of public service motivation: the relationship between PSM and employee wellbeing*'. Public Money & Management, 35(5), 349-356
- Vandenabeele, W. (2007). '*Toward a theory of public service motivation : an institutional approach*'. Public Management Review. 9 (4) : 545-556
- Vandenabeele, W. (2008). '*Government calling: public service motivation as an element in selecting government as an employer of choice*'. Public administration. 86 (4) : 1089–1105
- Vandenabeele, W. (2008). '*Towards a public administration theory of public service motivation*'. Faculteit Sociale Wetenschappen - Onderzoekseenheid: Instituut voor de Overheid. K.U. Leuven.
- Vandenabeele, W. (2011). '*Who wants to deliver public service ? Do institutional antecedents of public service motivation provide an answer?*' Review of public personnel administration. 31 (1) : 87-107
- Vandenabeele, W. (2014). '*Explaining public service motivation: The role of leadership and basic needs satisfaction*'. Review of Public Personnel Administration, 34(2), 153-173.
- Vandenabeele, W., Ritz , A., & Neumann O. (in press). '*Public service motivation: state of the art and conceptual cleanup*'
- Vandenabeele, W., Brewer, G. A., & Ritz, A. (2014). '*Past, present, and future of public service motivation research*'. Public Administration, 92(4), 779-789.
- Veer, van der, K., Merkus, M., & Panhuijzen, B. Movisie (2016). '*Vrijwilligers pijler onder de musea. Onderzoeksrapport*'. Movisie en VSB.
- Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk, (2016). '*Minder gedoe voor vrijwilligers*.

Publicatie over wet- en regelgeving voor vrijwilligers, vrijwilligersorganisaties en gemeenten, Den Haag: Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninklijke relaties en Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Vereniging Nederlandse Poppodia en Festivals (2015). *'Poppodia en festivals in cijfers'*. Amsterdam: VNPF.

Vereniging voor kunst, cultuur en erfgoed (1 februari 2017). *'Verkiezingsprogramma's kunst en cultuur'*. Geraadpleegd via: <https://www.kunsten92.nl/actueel/verkiezingsprogramma-s-kunst-cultuur-erfgoed/> op 19 maart 2017.

VGN (2017). *'Wat is de definitie van vrijwilligerwerk?'* Geraadpleegd via: <https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/vrijwilligers-mantelzorgers-en-maatschappelijke-stage/algemeen> op 18 januari 2017.

Vocht, de, A. (2011) *'Basishandboek SPSS 19'*. Utrecht: Bijleveld Press. Tweede druk oktober 2011.

Warburton, J., & Terry, D. J. (2000). *'Volunteer decision making by older people: A test of a revised theory of planned behavior'*. Basic and Applied Social Psychology, 22(3), 245-257.

Welzijn Stichtse Vecht (2017) 11 april 2017. *'Bingo in Loenen zoekt vrijwilligers'*. Geraadpleegd via <http://rtvstichtsevecht.nl/artikel/49286905/bingo-in-loenen-zoekt-vrijwilligers> op 20 april 2017.

Willem Alexander (12-09-2013) *'Troonrede 2013'*. Geraadpleegd via: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/toespraken/2013/09/17/troonrede-2013> op 20 april 2017.

Willis-Shattuck, M., Bidwell, P., Thomas, S., Wyness, L., Blaauw, D., & Ditlopo, P. (2008). *'Motivation and retention of health workers in developing countries: a systematic review'*. BMC health services research, 8(1), 247.

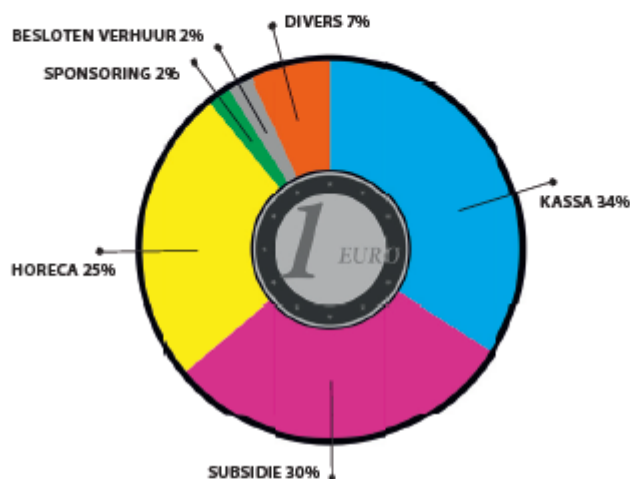
Wilson, J. (2000). *'Volunteering'*. Annual review of sociology, 26(1), 215-240.

Fotograaf Mitch Wolters

Bijlage

1. Inkomsten muzikale sector

inkomsten



vnpf-podia subsidie 2014

TOTALE SUBSIDIE	TOTAAL €	ALLE PODIA
GEMEENTELIJK	26,02 MLN	96,3 %
REGIONAAL / PROVINCIAAL	0,42 MLN	1,5 %
LANDELIJK	0,02 MLN	0,1 %
PUBLIEKE FONDSEN	0,53 MLN	2,0 %
EUROPEES	0,03 MLN	0,1%
TOTAAL	27,02 MLN	100 %

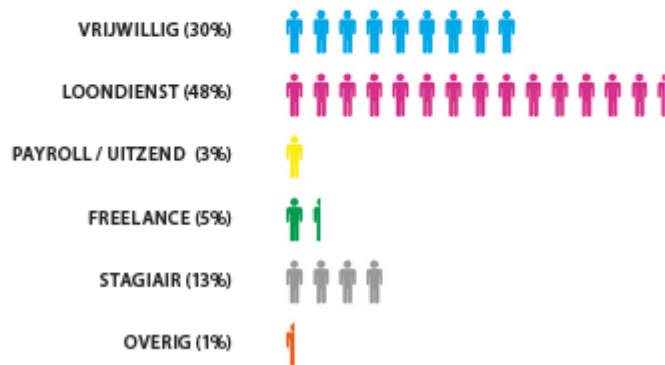
2. Verdeling aantal werknemers in de muzikale sector

werk

verdeling aantal personen alle podia



verdeling voltijdbanen alle podia



3. Vragenlijst

Alvast bedankt voor het invullen van de vragenlijst! Door deze vragenlijst in te vullen krijgt ITGWO meer inzicht in de vrijwilligers die werkzaam zijn tijdens het festival en kunnen we aan de hand van de resultaten eventuele verbeteringen doorvoeren. Daarnaast kan jij als vrijwilliger nu jouw mening over vrijwilligerswerk kwijt en help je daarmee Agnes van Emaus, ook vrijwilliger op ITGWO en HCTS, met haar scriptie voor de master Strategisch Human Resource Management.

De vragenlijst bestaat uit vier onderdelen. In de eerste drie onderdelen wordt gekeken naar jouw visie op vrijwilligerswerk bij ITGWO, op vrijwilligerswerk in het algemeen en op de maatschappij. De vragenlijst eindigt met wat achtergrondvragen wat betrekking heeft op jou.

Het is belangrijk dat je alle vragen nauwkeurig invult. Hierbij zijn geen juiste antwoorden, we zijn geïnteresseerd in jouw mening en jouw visie. Aan het einde van de vragenlijst kan je jouw e-mailadres achterlaten waarmee je kans maakt op een Plato bon t.w.v €10,- . Deze gegevens worden niet gelinkt met de gegeven antwoorden. Het invullen van de vragenlijst is volledig anoniem.

Dankjewel!



Agnes van Emaus

Dit deel van de vragenlijst heeft betrekking op jouw visie op het vrijwilligerswerk bij ITGWO. Geef aan in welke mate jij het eens bent met de volgende stellingen:

Stelling	Helemaal oneens	Eerder oneens	Neutraal	Eerder eens	Helemaal eens
1. Vrijwilligerswerk bij ITGWO helpt mij om kans te maken op een baan die ik graag zou willen.	1	2	3	4	5
2. Ik luister in mijn vrije tijd veel muziek.	1	2	3	4	5
3. Vrijwilligerswerk bij ITGWO is een manier om nieuwe vrienden te maken.	1	2	3	4	5
4. Ik vind het leuk om naar concerten te gaan.	1	2	3	4	5
5. Ik ben van plan mijn vrijwilligerswerk bij ITGWO voort te zetten.	1	2	3	4	5
6. Door vrijwilligerswerk bij ITGWO voel ik me minder eenzaam.	1	2	3	4	5
7. Anderen met wie ik omga, hechten veel waarde aan vrijwilligerswerk bij ITGWO .	1	2	3	4	5
8. Vrijwilligerswerk bij ITGWO staat goed op mijn cv.	1	2	3	4	5
9. Vrijwilligerswerk bij ITGWO helpt mij om te vergeten hoe rot ik me voel.	1	2	3	4	5
10. Door vrijwilligerswerk kan ik leren omgaan met uiteenlopende soorten mensen.	1	2	3	4	5
11. Af en toe denk ik erover na om mij af te melden als vrijwilliger bij ITGWO.	1	2	3	4	5
12. Mijn vrienden doen ook vrijwilligerswerk bij ITGWO.	1	2	3	4	5

13. Vrijwilligerswerk bij ITGWO zorgt ervoor dat ik me belangrijk voel .	1	2	3	4	5
14. Ik ben van plan om nog vele edities van ITGWO vrijwilligerswerk te doen.	1	2	3	4	5
15. Door vrijwilligerswerk kan ik dingen leren in de praktijk .	1	2	3	4	5
16. Vrijwilligerswerk bij ITGWO geeft mij het gevoel dat ik iets kan betekenen.	1	2	3	4	5
17. Vrijwilligerswerk bij ITGWO is een goede manier om te ontsnappen aan mijn dagelijkse zorgen.	1	2	3	4	5
18. Door vrijwilligerswerk bij ITGWO kan ik nieuwe carrièreopties verkennen.	1	2	3	4	5
19. Voor de editie van 2017 meld ik mij weer aan als vrijwilliger bij ITGWO.	1	2	3	4	5
20. Door vrijwilligerswerk bij ITGWO voel ik me beter over mezelf .	1	2	3	4	5
21. Door vrijwilligerswerk kan ik meer leren over de muzikale sector	1	2	3	4	5

Het volgende deel heeft betrekking op jouw visie omtrent vrijwilligerswerk bij ITGWO. Geef aan in welke mate jij het eens bent met de volgende stellingen:

Tijdens vrijwilligerswerk op ITGWO doe ik mijn best omdat:	Helemaal oneens	Eerder oneens	Neutraal	Eerder eens	Helemaal eens
22. Ik anders in de problemen kom.	1	2	3	4	5
23. Ik plezier in het werk heb.	1	2	3	4	5
24. Ik mij anders schuldig voel tegenover de organisatie.	1	2	3	4	5
25. ik veel ervoor terugkrijg (shirt, camping, gratis toegang tot het festival, gratis eten).	1	2	3	4	5
26. Ik mij dan goed voel over mijzelf.	1	2	3	4	5
27. Ik een goede burger wil zijn.	1	2	3	4	5
28. Ik mij daar anders slecht over voel.	1	2	3	4	5
29. Ik het belangrijk vind om het festival te steunen.	1	2	3	4	5
30. Het werk past bij wie ik ben.	1	2	3	4	5
31. Anderen mij daardoor meer waarderen (leidinggevende, collega's, familie, vrienden etc).	1	2	3	4	5
32. Ik vind dat het werk leuk is.	1	2	3	4	5

Het derde deel van de vragenlijst hebben betrekking op jouw visie op de maatschappij. Geef aan in welke mate jij het eens bent met de volgende stellingen:

Stelling	Helemaal oneens	Eerder oneens	Neutraal	Eerder eens	Helemaal eens
33. Ik heb bewondering voor mensen die zich inzetten voor activiteiten die onze samenleving ten goede komen.	1	2	3	4	5
34. Ik vind het belangrijk deel te nemen aan activiteiten gericht op het aanpakken van sociale problemen.	1	2	3	4	5
35. Ik ben gemotiveerd om bij te dragen aan de maatschappij.	1	2	3	4	5
36. Ik vind gelijke kansen voor elke burger belangrijk.	1	2	3	4	5
37. Wanneer men beleid ontwerpt, vind ik het belangrijk dat rekening wordt gehouden met de belangen van toekomstige generaties.	1	2	3	4	5
38. Ik vind het motiverend om een bijdrage te leveren aan de maatschappij.	1	2	3	4	5
39. Ik vind het moeilijk als anderen oneerlijk behandeld worden.	1	2	3	4	5
40. Ik ben persoonlijk bereid om veel op te offeren in het belang van de samenleving.	1	2	3	4	5
41. Het verschil maken -hoe klein ook- in de samenleving vind ik belangrijk.	1	2	3	4	5
42. Ik ben bereid om een persoonlijk verlies te riskeren als ik er de maatschappij mee kan helpen.	1	2	3	4	5
43. Het is voor mij belangrijk om bij te dragen aan het algemeen belang.	1	2	3	4	5

44. Ik vind het verdedigen van het algemeen belang belangrijk.	1	2	3	4	5
45. Ik vind het belangrijk dat publieke dienstverleners zich ethisch gedragen.	1	2	3	4	5
46. Ik leef mee met anderen die zich in een benarde situatie bevinden.	1	2	3	4	5
47. Rekening houden met het welzijn van anderen vind ik belangrijk.	1	2	3	4	5
48. Ik zou instemmen met een goed plan om kansarmen een beter leven te geven, zelfs al kost het mij geld.	1	2	3	4	5

Persoonsgegevens

We zijn bijna bij het einde van de vragenlijst aangekomen. We zijn nu alleen nog geïnteresseerd in wat achtergrondgegevens van jou. Deze gegevens kunnen in geen geval gelinkt worden aan individuele personen, maar zijn nodig om een goed beeld te krijgen van de respondenten en daarmee het effect van achtergrondvariabelen te onderzoeken.

54. Wat is je geslacht? 0 man 0 vrouw

55. Wat is je geboortjaar? (jaartal)

56. Wat is je hoogst afgeronde/huidige opleiding?

- Basisonderwijs
- Mavo/vmbo
- Havo/vwo/mbo
- Hbo
- Wo
- Promovendus

57. Ben je op dit moment student of werkende? *Vrijwilligerswerk geldt in deze vraag niet als werk. **Wanneer je studeert en werkt, waar jij de meeste uren aan kwijt bent.

- Ik ben student *ga naar vraag 58 en sla vraag 59 over.*
- Ik ben werkende en in loondienst *ga naar vraag 59.*
- Ik ben werkende als ZZP'er *ga naar vraag 59.*
- Ik ben momenteel werkloos *ga naar vraag 60*

58. In welke sector ben je op dit moment aan het studeren?

- Aarde en milieu
- Economie en bedrijf
- Exact en informatica
- Defensie
- Gedrag en maatschappij
- Gezondheid
- Interdisciplinair
- Kunst en cultuur
- Onderwijs en opvoeding
- Recht en bestuur
- Taal en communicatie
- Techniek
- Overig

59. In welke sector ben je werkzaam? *wanneer in meerdere sectoren werkzaam, waar jij de meeste uren aan kwijt bent.

- Landbouw en visserij
- Industrie
- Bouwnijverheid
- Handel

- Horeca
- Transport en communicatie
- Financiële sector
- Zakelijke dienstverlening (bijv. onroerend goed, ICT, onderzoeksinstellingen [geen universiteiten], juridische en economische dienstverlening, architecten en technische adviesbureaus, beveiliging, schoonmaakbedrijven)
- Overheid
- Onderwijs
- Gezondheids- en welzijnszorg
- Cultuur
- Sport, recreatie en overige diensten

60. Ga je zelf als bezoeker ook naar een festival en zo ja hoe vaak?

- Nee, nooit
- Ja, 1 keer per jaar
- Ja, 2-4 keer per jaar
- Ja, meer dan 5 keer per jaar

61. Bezoek je weleens een concert en zo ja hoe vaak?

- Nee, nooit
- Ja, 1 keer per jaar
- Ja, ongeveer 4 keer per jaar
- Ja, ongeveer 1 keer per maand
- Ja, ongeveer 1 keer per week
- Ja, meer dan 2 keer per week

62. Heb je eerder ITGWO als bezoeker bezocht voordat je vrijwilligerswerk ging doen?

- Ja
- Nee

63. Hoe vaak heb je vrijwilligerswerk gedaan bij ITGWO *HCTS meenemen
..... keer

64. In welke functie oefen jij vrijwilligerswerk bij ITGWO uit? *meest actuele functie.

- Bar
- Crewcatering
- Stagemanagement
- Artisthandling
- Flex
- Service
- Op- en/of afbouw
- Kassa
- Munten
- Ticketing
- Informatiebalie

- Kinderkunst
- Logistiek
- Overig

65. Doe of heb je in het verleden, naast vrijwilligerswerk bij ITGWO, ook ander vrijwilligerswerk gedaan?

- Ja
- Nee *sla vraag 66 over.*

66. In welke sector doe of heb je in het verleden vrijwilligerswerk gedaan? * meerdere opties zijn mogelijk

- Jeugd- of buurthuis/scouting
- Onderwijs en opvoeding
- Gezondheidszorg
- Sportvereniging
- Hobby- of gezelligheidsvereniging
- Culturele vereniging (bijv ander festival, poppodium)
- Religieuze organisatie
- Vakbond of bedrijfsorganisatie (bijv. OR of personeelsvereniging)
- Politieke partij of actiegroep
- Op het gebied van sociale hulpverlening, rechtshulp, reclassering of slachtofferhulp
- Op het gebied van wonen, woonomstandigheden of huurdersbelangen
- Ten behoeve van de wijk/buurt
- Voor een organisatie op een ander gebied

67. Wat zou ITGWO kunnen doen om jouw motivatie als vrijwilliger te vergroten?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Einde vragenlijst

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst! Met jouw hulp krijgen we meer inzicht waarom je bij ITGWO vrijwilligerswerk doet. Laat hier je e-mailadres achter wanneer je kans wil maken op een Plato bon t.w.v. €10,-.

Emailadres:

4. Uitnodigingsmail vragenlijst

Beste ITGWO Vrijwilliger,

Je ontvangt deze mail omdat je je afgelopen jaar hebt ingezet voor Into The Great Wide Open. Daarvoor zijn we je natuurlijk heel dankbaar!

Momenteel wordt er een onderzoek gedaan naar de vrijwilligers voor het festival en daar kunnen we jouw hulp goed bij gebruiken. Jouw mening is voor ons namelijk erg belangrijk. Met deze informatie kunnen we het festival blijven verbeteren.

Niks hoeft natuurlijk, maar we zijn erg blij als je de onderstaande enquête zou willen invullen. Het maken van de vragenlijst is volledig anoniem en duurt niet langer dan 10 minuutjes. Daarbij worden er drie PLATO bonnen t.w.v. €10,- onder de respondenten verloot.

Via onderstaande link kom je bij de enquête terecht:

https://usbo.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_01TXmQPHqItscF7

Mocht je vragen hebben over de enquête en/of het onderzoek dan kun je contact opnemen met Agnes van Emaus: a.r.vanemaus@students.uu.nl.

Agnes is zelf ook vrijwilliger tijdens ITGWO en Here Comes The Summer (HCTS) en doet dit onderzoek in het kader van haar scriptie voor de master Strategisch Human Resource Management.

Alvast bedankt voor het invullen en hopelijk tot snel!

Groetjes,

Anke & Martine
Vrijwilligerscoördinatie
Here Comes The Summer & Into The Great Wide Open

5. Herinneringsmail vragenlijst

Beste ITGWO Vrijwilliger,

Graag willen wij je nog een keer herinneren aan de onderstaande enquête. Jouw mening is voor ons erg belangrijk, zodat we het festival kunnen blijven verbeteren. Het maken van de vragenlijst is volledig anoniem en duurt niet langer dan 10 minuutjes. Daarbij worden er drie PLATO bonnen t.w.v. €10,- onder de respondenten verloot.

Via onderstaande link kom je bij de enquête terecht:

https://usbo.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_01TXmQPHqItscF7

Mocht je vragen hebben over de enquête en/of het onderzoek dan kun je contact opnemen met Agnes van Emaus: a.r.vanemaus@students.uu.nl.

Als je de enquête al hebt ingevuld: super thanks!!! In dat geval kun je deze mail als niet verzonden beschouwen.

Groetjes,

Anke & Martine

Vrijwilligerscoördinatie

Here Comes The Summer & Into The Great Wide Open

6. SPSS bestanden

6.1 Retentie

Stelling	Gemiddelde	Standaarddeviatie	Item-Total Correlation
Retentie	4,00	0,95	
Af en toe denk ik erover na om mij af te melden als vrijwilliger bij ITGWO	3,94	1,20	0,68
Ik ben van plan mijn vrijwilligerswerk voort te zetten	4,21	1,01	0,77
Voor de editie van 2017 meld ik mij weer als vrijwilliger bij ITGWO	4,00	1,17	0,75
Ik ben van plan om nog vele edities van ITGWO vrijwilligerswerk te doen	3,72	1,20	0,82

6.2 PSM

Dimensie van PSM	Stelling
Aantrekking tot beleidsvorming	<p>Ik heb bewondering voor mensen die zich inzetten voor activiteiten die onze samenleving ten goede komen.</p> <p>Ik vind het belangrijk deel te nemen aan activiteiten gericht op het aanpakken van sociale problemen.</p> <p>Zinvolle publieke dienstverlening vind ik erg belangrijk.</p> <p>Het is voor mij belangrijk om bij te dragen aan het algemeen belang.</p>
Commitment aan publieke waarden	<p>Ik vind gelijke kansen voor elke burger belangrijk.</p> <p>Ik vind het van belang dat burgers kunnen rekenen op toegankelijke publieke dienstverlening.</p> <p>Wanneer men beleid ontwerpt, vind ik het belangrijk dat men rekening houdt met de belangen van de toekomstige generaties.</p> <p>Ik vind het belangrijk dat publieke dienstverleners zich ethisch gedragen.</p>
Medeogen	<p>Ik heb veel begrip voor de moeilijke situaties van kansarmen.</p> <p>Ik leef mee met anderen die zich in een benarde situatie bevinden.</p> <p>Ik vind het moeilijk als anderen oneerlijk behandeld worden .</p> <p>Rekening houden met het welzijn van anderen vind ik belangrijk.</p>
Zelfopoffering	<p>Ik ben persoonlijk bereid om veel op te offeren in het belang van de samenleving.</p> <p>Ik geloof dat burgerplicht belangrijker is dan mijn eigen belang.</p> <p>Ik ben bereid om een persoonlijk verlies te riskeren als ik er de maatschappij mee kan helpen.</p> <p>Ik zou instemmen met een goed plan om kansarmen een beter leven te geven, zelfs al kost het mij geld.</p>

6.3 SDT

Determinant van SDT	Stelling	Meetinstrument
Externe regulatie	Ik anders in de problemen kom.	Vandenabeele
	Ik anders een slechte beoordeling krijg (externe regulatie).	Vandenabeele
	Anderen mij daardoor meer waarderen (leidinggevende, collega's, familie, vrienden etc).	MAWS-R
	Ik veel ervoor terugkrijg(shirt, camping, gratis toegang tot het festival, gratis eten).	Nvt.
Introjectie	Ik mij anders schuldig voel tegenover de organisatie.	Vandenabeele
	Ik mij daar anders slecht over voel.	Vandenabeele
	Ik mij dan goed voel over mijzelf.	MAWS-R
Geïdentificeerde regulatie	Ik het beschouw als mijn plicht.	Vandenabeele
	Ik een goede burger wil zijn.	Vandenabeele
	Ik het belangrijk vindt om ITGWO te steunen.	MAWS-R
	Het werk past bij wie ik ben.	MAWS-R
Intrinsieke motivatie	Ik plezier in het werk heb.	Vandenabeele
	Ik vind dat het werk leuk is.	Vandenabeele

6.4 VFI

Determinant VFI	Stelling
Carrière	<p>Vrijwilligerswerk bij ITGWO helpt mij om kans te maken op een baan die ik graag zou willen.</p> <p>Door vrijwilligerswerk maak ik nieuwe contacten wat mij verder kan helpen in mijn carrière.</p> <p>Door vrijwilligerswerk kan ik nieuwe carrièreopties verkennen.</p> <p>Vrijwilligerswerk helpt mij om succesvol te zijn in mijn beroep.</p> <p>Vrijwilligerswerk staat goed op mijn cv.</p>
Normen	<p>Ik ben oprecht betrokken bij mensen die het minder goed hebben dan ik</p> <p>Ik ben oprecht betrokken bij de groep die ik help</p> <p>Ik leef mee met mensen die het moeilijk hebben</p> <p>Ik vind het belangrijk om anderen te helpen.</p> <p>Ik kan iets doen voor een doel wat belangrijk is voor mij.</p> <p>Ik vind het leuk om naar concerten te gaan .</p> <p>Ik luister in mijn vrije tijd veel muziek.</p>
Sociaal	<p>Mijn vrienden doen ook vrijwilligerswerk bij ITGWO .</p> <p>Mensen uit mijn vrienden/ familiekring vinden het wenselijk dat ik vrijwilligerswerk doe.</p> <p>Mensen die ik ken delen mijn interesse in community service</p> <p>Vrijwilligerswerk is een belangrijke activiteit voor mensen die ik goed ken.</p> <p>Anderen met wie ik omga, hechten veel waarde aan vrijwilligerswerk.</p>
Bescherming	<p>Vrijwilligerswerk bij ITGWO helpt mij te vergeten hoe rot ik me voel .</p> <p>Door vrijwilligerswerk voel ik me minder eenzaam.</p> <p>Vrijwilligerswerk zorgt ervoor dat ik mij minder schuldig voel dat ik het beter heb dan anderen.</p> <p>Vrijwilligerswerk helpt me om succesvol om te gaan met persoonlijke problemen.</p> <p>Vrijwilligerswerk is een goede manier om te ontsnappen aan mijn dagelijkse zorgen .</p>
Leren	<p>Door vrijwilligerswerk kan ik meer leren over de muzikale sector.</p> <p>Vrijwilligerswerk zorgt ervoor dat ik met nieuwe perspectieven kijk naar dingen.</p> <p>Door vrijwilligerswerk kan ik dingen leren in de praktijk.</p> <p>Door vrijwilligerswerk kan ik leren omgaan met uiteenlopende soorten mensen.</p> <p>Ik kan mijn eigen sterke punten ontdekken.</p>
Kwaliteit	<p>Vrijwilligerswerk zorgt ervoor dat ik me belangrijk voel .</p>

~~Het doen van vrijwilligerswerk draagt bij aan
gevoel van mijn eigenwaarde.~~

Vrijwilligerswerk geeft mij het gevoel dat ik iets
kan betekenen.

Door vrijwilligerswerk voel ik me beter over
mezelf .

Vrijwilligerswerk is een manier om nieuwe
vrienden te maken.

7. Codeboek

VFI

Stelling	Helemaal oneens (1)	Eerder oneens (2)	Neutraal (3)	Eerder eens (4)	Helemaal eens (5)
1. Vrijwilligerswerk bij ITGWO helpt mij om kans te maken op een baan die ik graag zou willen (VFI_carrière1).	1	2	3	4	5
2. Door vrijwilligerswerk kan ik nieuwe carrièreopties verkennen (VFI_carrière2).	1	2	3	4	5
3. Vrijwilligerswerk staat goed op mijn cv (VFI_carrière3).	1	2	3	4	5
4. Ik vind het leuk om naar concerten te gaan (VFI_norm1).	1	2	3	4	5
5. Ik luister in mijn vrije tijd veel muziek (VFI_norm2).	1	2	3	4	5
6. Mijn vrienden doen ook vrijwilligerswerk bij ITGWO (VFI_sociaal1).	1	2	3	4	5
7. Anderen met wie ik omga, hechten veel waarde aan vrijwilligerswerk (VFI_sociaal2).	1	2	3	4	5
8. Vrijwilligerswerk is een manier om nieuwe vrienden te maken (VFI_sociaal3).	1	2	3	4	5
9. Door vrijwilligerswerk kan ik meer leren over de muzikale sector (VFI_leren1)	1	2	3	4	5
10. Door vrijwilligerswerk kan ik dingen leren in de praktijk (VFI_leren2)	1	2	3	4	5
11. Door vrijwilligerswerk kan ik leren omgaan met uiteenlopende soorten mensen	1	2	3	4	5

(VFI_leren3)						
12. Vrijwilligerswerk bij ITGWO helpt mij te vergeten hoe rot ik me voel (VFI_bescherming1).	1	2	3	4	5	
13. Vrijwilligerswerk is een goede manier om te ontsnappen aan mijn dagelijkse zorgen (VFI_bescherming2).	1	2	3	4	5	
14. Door vrijwilligerswerk voel ik me minder eenzaam (VFI_bescherming3).	1	2	3	4	5	
15. Vrijwilligerswerk zorgt ervoor dat ik me belangrijk voel (VFI_kwali1).	1	2	3	4	5	
16. Door vrijwilligerswerk voel ik me beter over mezelf (VFI_kwali2).	1	2	3	4	5	
17. Vrijwilligerswerk geeft mij het gevoel dat ik iets kan betekenen (VFI_kwali3).	1	2	3	4	5	

Retentie

Stelling	Helemaal oneens (1)	Eerder oneens (2)	Neutraal (3)	Eerder eens (4)	Helemaal eens (5)
1. Af en toe denk ik erover na om mij af te melden als vrijwilliger bij ITGWO (Retentie1).	1	2	3	4	5
2. Ik ben van plan mijn vrijwilligerswerk voort te zetten (Retentie2).	1	2	3	4	5
3. Voor de editie van 2017 meld ik mij weer als vrijwilliger bij ITGWO (Retentie3).	1	2	3	4	5
4. Ik ben van plan om nog vele edities van ITGWO vrijwilligerswerk te doen	1	2	3	4	5

(Retentie4).

SDT

Tijdens vrijwilligerswerk op ITGWO doe ik mijn best omdat:	Helemaal oneens (1)	Oneens (2)	Neutraal (3)	Eens (4)	Helemaal eens (5)
1. Ik anders in de problemen kom (SDT_extregu1).	1	2	3	4	5
2. Anderen mij daardoor meer waarderen (leidinggevende, collega's, familie, vrienden etc) (SDT_extregu2)	1	2	3	4	5
3. Ik veel ervoor terugkrijg(- shirt, camping, gratis toegang tot het festival, gratis eten). (SDT_extregu3)	1	2	3	4	5
4. Ik mij anders schuldig voel tegenover de organisatie. (SDT_introj1)	1	2	3	4	5
5. Ik mij daar anders slecht over voel. (SDT_introj2)	1	2	3	4	5
6. Ik mij dan goed voel over mijzelf. (SDT_introj3)	1	2	3	4	5
7. Ik een goede burger wil zijn. (SDT_ident1)	1	2	3	4	5
8. Ik het belangrijk vindt om ITGWO te steunen. (SDT_ident2)	1	2	3	4	5
9. Het werk past bij wie ik ben. (SDT_ident3)	1	2	3	4	5
10. Ik plezier in het werk heb. (SDT_intrins1)	1	2	3	4	5
11. Ik vind dat het werk leuk is (SDT_intrins2).	1	2	3	4	5

PSM

Stelling	Helemaal oneens (1)	Oneens (2)	Neutraal (3)	Eens (4)	Helemaal eens (5)
12. Ik heb bewondering voor mensen die zich inzetten voor activiteiten die onze samenleving ten goede komen. (PSM_APP5)	1	2	3	4	5
13. Ik vind het belangrijk deel te nemen aan activiteiten gericht op het aanpakken van sociale problemen. (PSM_APP7)	1	2	3	4	5
14. Het is voor mij belangrijk om bij te dragen aan het algemeen belang. (PSM_CP12)	1	2	3	4	5
15. Ik vind het belangrijk dat publieke dienstverleners zich ethisch gedragen.(PSM_CP7)	1	2	3	4	5
16. Ik vind gelijke kansen voor elke burger belangrijk.(PSM_CP1)	1	2	3	4	5
17. Wanneer men beleid ontwerpt, vind ik het belangrijk dat men rekening houdt met de belangen van de toekomstige generaties.(PSM_CP6)	1	2	3	4	5
18. Ik leef mee met anderen die zich in een benarde situatie bevinden. (PSM_COM3)	1	2	3	4	5
19. Rekening houden met het welzijn van anderen vind ik belangrijk. (PSM_COM6)	1	2	3	4	5
20. Ik vind het moeilijk als anderen oneerlijk behandeld worden . (PSM_COM5)	1	2	3	4	5
21. Ik ben persoonlijk bereid om veel op te offeren in het belang van de samenleving. (PSM_SS2)	1	2	3	4	5
22. Ik ben bereid om een persoonlijk verlies te riskeren als ik er de					

maatschappij mee kan helpen. (PSM_SS4)	1	2	3	4	5
23. Ik zou instemmen met een goed plan om kansarmen een beter leven te geven, zelfs al kost het mij geld. (PSM_SS7)	1	2	3	4	5
24. Ik vind het verdedigen van het algemeen belang belangrijk (PSM_GM1)	1	2	3	4	5
25. Het verschil maken -hoe klein ook- in de samenleving vind ik belangrijk (PSM_GM2)	1	2	3	4	5
26. Ik ben gemotiveerd om bij te dragen aan de maatschappij (PSM_GM3)	1	2	3	4	5
27. Ik vind het motiverend om een bijdrage te leveren aan de maatschappij (PSM_GM4)	1	2	3	4	5

Persoonsgegevens

54. Wat is je geslacht? (geslacht) 0 man (1) 0 vrouw (2) (nominaal 2 groepen)

68. Wat is je geboortjaar? (geboortjaar)

69. Wat is je hoogst afgeronde/huidige opleiding? (opleiding) (ordinaal)

- Basisonderwijs (1)
- Mavo/vmbo (2)
- Havo/vwo/mbo (3)
- Hbo (4)
- Wo (5)
- Promovendus (6)

70. Ben je op dit moment student of werkende? (tijdverdrijf) (nominaal >3 groepen)

- Ik ben student *ga naar vraag 58 en sla vraag 59 over.* (1)
- Ik ben werkende en in loondienst *ga naar vraag 59.* (2)
- Ik ben werkende als ZZP'er *ga naar vraag 59.* (3)
- Ik ben momenteel werkloos

In welke sector ben je op dit moment aan het studeren? (nominaal >3 groepen of dummie variabele van maken) (studie)

- Aarde en milieu (1)
- Economie en bedrijf (2)
- Exact en informatica (3)
- Defensie (4)
- Gedrag en maatschappij (5)
- Gezondheid (6)
- Interdisciplinair (7)
- Kunst en cultuur (8)
- Onderwijs en opvoeding (9)
- Recht en bestuur (10)
- Taal en communicatie (11)
- Techniek (12)
- Overig (13)

71. In welke sector ben je werkzaam? (nominaal >3 groepen of dummie variabele van maken) (werk)

- Landbouw en visserij (1)
- Industrie (2)
- Bouwnijverheid (3)
- Handel (4)
- Horeca (5)
- Transport en communicatie (6)
- Financiële sector (7)
- Zakelijke dienstverlening (bijv. onroerend goed, ICT, onderzoeksinstituten [geen universiteiten], juridische en economische dienstverlening, architecten en technische adviesbureaus, beveiliging, schoonmaakbedrijven)(8)
- Overheid (9)
- Onderwijs (10)
- Gezondheids- en welzijnszorg (11)
- Cultuur (12)
- Sport, recreatie en overige diensten (13)

72. Ga je zelf als bezoeker ook naar een festival en zo ja hoe vaak? (Bezoeker_Festival) (ordinaal)

- Nee, nooit (1)
- Ja, 1 x per jaar (2)
- Ja, 2-4 x per jaar (3)
- Ja, 5 of meer x per jaar (4)

73. Bezoek je weleens een concert en zo ja hoe vaak? (bezoek_concert) (ordinaal)

- Nee, nooit (1)
- Ja, 1 x per jaar (2)

- Ja, ongeveer 4 x per jaar (3)
- Ja, ongeveer 1x per maand (4)
- Ja, ongeveer 1 x per week (5)
- Ja, meer dan 2 x per week (6)

74. Heb je eerder ITGWO als bezoeker bezocht voordat je vrijwilligerswerk ging doen?

(Bezoeker_ITGWO)(nominaal 2 groepen)

- Ja (1)
- Nee (2)

75. Hoe vaak heb je vrijwilligerswerk gedaan bij ITGWO (HoevaakItgwo)

..... keer

76. In welke functie oefen jij vrijwilligerswerk bij ITGWO uit? (Functie) (dummie)

- Bar (1)
- Crewcatering (2)
- Stagemanagement (3)
- Kassa (4)
- Munten (5)
- Ticketing (6)
- Informatiebalie (7)
- Flex (8)
- Service team (9)
- Kinderkunst (10)
- Logistiek (11)
- Af- en opbouw (12)
- Overig

77. Doe of heb je in het verleden, naast vrijwilligerswerk bij ITGWO, ook ander vrijwilligerswerk gedaan? (Ander_vrijwilligerswerk)

(nominaal 2 groepen)

- Ja (1)
- Nee (2)

78. In welke sector doe of heb je in het verleden vrijwilligerswerk gedaan? (Dummie)

- Jeugd- of buurthuis/scouting (1)
- Onderwijs en opvoeding (2)
- Gezondheidszorg (3)
- Sportvereniging (4)
- Hobby- of gezelligheidsvereniging (5)
- Culturele vereniging (bijv ander festival, poppodium) (6)
- Religieuze organisatie (7)
- Vakbond of bedrijfsorganisatie (bijv. OR of personeelsvereniging) (8)
- Politieke partij of actiegroep (9)

- 0 Op het gebied van sociale hulpverlening, rechtshulp, reclassering of slachtofferhulp (10)
- 0 Op het gebied van wonen, woonomstandigheden of huurdersbelangen (11)
- 0 Ten behoeve van de wijk/buurt (12)
- 0 Voor een organisatie op een ander gebied (13)

79. Wat zou ITGWO kunnen doen om jouw motivatie als vrijwilliger te vergroten?

(Motivatie_vergroten)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

INTO THE GREAT WIDE OPEN 2017

31 AUG - 3 SEP , VLIELAND

BELLE & SEBASTIAN
DAUGHTER
BILL CALLAHAN
HERCULES & LOVE AFFAIR
SPINVIS
TIMBER TIMBRE
KATE TEMPEST
FOXYGEN
JOE GODDARD (LIVE)
TIGGS DA AUTHOR
PERFUME GENIUS
THE ORWELLS
RYLEY WALKER
JENS LEKMAN
MOSS
THE LEMON TWIGS
SINKANE
LOYLE CARNER
KLANGSTOF
ALA.NI
SHAME
KIM JANSSEN
MARLON WILLIAMS
MARIO BATKOVIC
KIKAGAKU MOYO
HOLLY MACVE
JOAN SHELLEY
HET ZESDE METAAL
PINK OCULUS
KHUANGBIN
DONNIE
JULIE BYRNE
BAPTISTE W. HAMON
LUWTEN
LEIF VOLLEBEKK
JAIRZINHO
PAUL SINHA
LES ÉTOILES
PIETER JANSEN

RONALD VAN DER MEIJS