

Motivaties voor (tijdelijk) vrijwilligerswerk

Een kwalitatief onderzoek naar de motivatie voor het verrichten van vrijwilligerswerk onder de deelnemers van Cycle4Girls, een sportief vrijwilligersevenement van Plan Nederland



Universiteit Utrecht

Universiteit Utrecht
Bestuurs- en organisatiewetenschap
Master Communicatie, Beleid en Management

Auteur: Hester Cossen
Studentnummer: 3873315
Eerste beoordelaar: dr. M.H. (Madelinde) Winnubst
Tweede beoordelaar: dr. P.A.H. Hörmann

April 2019, Utrecht

VOORWOORD

Voor u ligt mijn masterthesis: een onderzoek dat is uitgevoerd ter afronding van de Master Communicatie, beleid en management van de opleiding Bestuurs- en Organiseringswetenschap. Met deze thesis rond ik mijn studententijd af, die eveneens aan de Universiteit van Utrecht begon met de bacheloropleiding Taalwetenschappen.

Voorafgaand aan mijn master had ik hoofdzakelijk werkervaring in de profitsector. Mijn nieuwsgierigheid naar het reilen en zeilen van een non-profitorganisatie heeft mij doen besluiten een werkstage te combineren met een afstudeerstage binnen de non-gouvernementele organisatie Plan Nederland. Plan Nederland werkt aan duurzame armoedebestrijding en een beter leven voor kinderen in ontwikkelingslanden, met speciale aandacht voor gelijke rechten en kansen voor meisjes. In 2016 liep ik van februari tot en met juni stage op de afdeling Marketing, fondsenwerving en events en hielp ik bij het werven van deelnemers voor een van de vrijwilligersevenementen van Plan Nederland. Zowel mijn werkstage als mijn afstudeerstage zijn een zeer waardevolle en leerzame ervaring geweest. Ik draag de organisatie dan ook een warm hart toe, mede omdat ik van mening ben dat zij belangrijk werk verrichten.

Het onderwerp van deze scriptie is hoofdzakelijk voortgekomen uit mijn interesse naar werkmotivatie, die ontstond gedurende mijn werk als operationeel manager bij een studentenuitzendbureau. In deze periode leerde ik dat de werkmotivatie van uitzendkrachten sterk uiteenliep per opdrachtgever en ik vermoedde dat dit te maken had met de organisatiecontext. Deze interesse wist ik toe te passen binnen Plan Nederland, door onderzoek te verrichten naar de werkmotivatie van tijdelijke vrijwilligers.

Het spreekwoord 'de laatste loodjes wegen het zwaarst' omschrijft zonder enige twijfel het schrijfproces van mijn onderzoek. Ironisch genoeg was mijn eigen motivatie, met name tegen het einde van mijn schrijfproces ver te zoeken. Uiteindelijk wist ik me toch te herpakken, mede dankzij de steun van mijn omgeving.

Mijn scriptiebegeleider Madeline Winnubst wil ik via deze weg graag bedanken voor haar begrip, geduld en onmisbare feedback. Tevens wil ik mijn stagebegeleider Jurian Stevens bedanken voor zijn ondersteuning. Tot slot wil ik mijn vrienden, ouders en collega's bedanken voor hun onuitputtelijke interesse en mentale steun. Mijn zus Boukje Cnossen, verdient hierbij een bijzondere vermelding. Zij heeft mij op weg geholpen, toen ik echt niet meer wist hoe ik verder moest. Heel erg bedankt daarvoor lieve Bouk. Zonder jou was het me niet gelukt.

Veel leesplezier gewenst!

Hester Cnossen

SAMENVATTING

In dit onderzoek is de motivatie om vrijwilligerswerk voor de non-gouvernementele organisatie Plan Nederland te verrichten bestudeerd. Plan Nederland heeft, evenals veel andere vrijwilligersorganisaties, moeite met het aantrekken en behouden van betrokken vrijwilligers. De organisatie besloot om een vorm van vrijwilligerswerk aan te bieden waar zij nog niet bekend mee waren en organiseert sinds 2014 zogenaamde 'challenges'. Deze 'challenges' zijn voorbeelden van *charity sports events*. Wat de *charity sports events* van Plan Nederland onderscheidt van alle andere, is dat deze plaatsvinden in ontwikkelingslanden. Deelnemers dienen minimaal een paar duizend euro in te zamelen en krijgen vervolgens de kans om een sportactiviteit in het buitenland te doen alsook de projecten van Plan Nederland met eigen ogen te zien. Hoewel er al enig onderzoek is verricht naar de motieven van deelnemers van *charity sports events*, is dit onderzoek voornamelijk kwantitatief van aard en richt het zich hoofdzakelijk op de motieven om deel te nemen. Of er een samenhang bestaat tussen de ervaring met een *charity sports event* en de wens om vaker vrijwilligerswerk te verrichten voor dezelfde organisatie is echter weinig bekend. In deze case study wordt antwoord gegeven op de vraag: *Wat maakt dat de deelnemers van een 'challenge' van Plan Nederland na afloop van hun deelname aan dit tijdelijke vrijwilligersproject gemotiveerd zijn hun inzet voor de organisatie al dan niet continueren in de vorm van vrijwilligerswerk?* Antwoord op deze vraag wordt geformuleerd aan de hand van een documentanalyse, een literatuurstudie en semigestructureerde interviews.

Door middel van een documentanalyse is kennis opgedaan over het vrijwilligersbeleid van de organisatie die centraal staat in deze case study: Plan Nederland. Literatuuronderzoek is gebruikt om inzichtelijk te maken welke wetenschappelijke kennis reeds bekend is over motivatie, vrijwilligerswerk en de motivatie om vrijwilligerswerk te verrichten. Zowel motivatie als vrijwilligerswerk blijken complexe begrippen waar in de wetenschap tot op heden nog geen uniforme definitie voor gevormd is. Vrijwilligerswerk wordt in dit onderzoek gedefinieerd als werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving (Arends, 2015; Meijs, 1997). De deelname aan een 'challenge' van Plan Nederland wordt beschouwd als een vorm van vrijwilligerswerk aangezien deelnemers met hun fondsenwerving een dienst verlenen aan de organisatie waar zij niet voor worden betaald. Motivatie wordt beschouwd als een gedragsintentie die in verschillende vormen komt. Drie theorieën werden van belang geacht voor dit onderzoek: de *self-determination theory* (Deci & Ryan, 1985) die onderscheid maakt tussen intrinsieke, extrinsieke, autonome en gecontroleerde motivatie en die veronderstelt dat intrinsieke en autonome vormen van motivatie hoogwaardiger zijn dan de andere vormen; de *goal-setting theory* (Locke & Latham, 1991) die veronderstelt dat mensen gemotiveerd worden door concrete en uitdagende doelen en de functionele benadering voor het verrichten van vrijwilligerswerk die op basis van de *Volunteer Functions Inventory* (Clary et al., 1998) veronderstelt dat vrijwilligers zes verschillende soorten motieven kunnen hebben voor vrijwilligerswerk alsook dat vrijwilligers meerdere motieven kunnen hebben. Door middel van de literatuuranalyse kon richting worden gegeven aan het empirische gedeelte van dit onderzoek dat bestond uit semigestructureerde interviews onder achttien deelnemers aan het sportevenement Cycle4Girls.

In de analyse van de empirische data is gebruik gemaakt van *temporal bracketing* wat de onderzoeker de kans heeft geboden om de motivatie voor het verrichten van vrijwilligerswerk onder te verdelen in drie verschillende fasen: voorafgaand, tijdens en na afloop van Cycle4Girls. De resultaten hebben aangetoond dat deelnemers meerdere en uiteenlopende motieven kunnen hebben voor hun deelname. De belangrijkste motieven die in dit onderzoek naar voren zijn gekomen, zijn het ervaren van plezier, het hebben van een uitdaging, zelfontplooiing, de wens om iets voor een ander te doen en een sociaal motief. Grotendeels tonen deze motieven gelijkenis met een van de zes motieven uit de *Volunteer Functions Inventory* (Clary et al. 1998). Eén motief sluit hier echter niet op aan: het pleziermotief.

Daarnaast hebben de resultaten aangetoond dat de vrijwilligerservaring van respondenten in verband kan worden gebracht met hun bereidheid om nogmaals vrijwilligerswerk te verrichten voor Plan Nederland. Een derde van de respondenten is na afloop van Cycle4Girls niet gemotiveerd om nogmaals fondsen te werven

voor de non-gouvernementele organisatie. Hiermee is aangetoond dat de motivatie voor een specifieke activiteit niet statisch maar dynamisch is. Het empirisch onderzoek heeft aangetoond dat de drie psychologische basisbehoeften – te weten autonomie, competentie en relationele verbondenheid – van de groep respondenten die niet nogmaals fondsen willen werven gedurende de looptijd van het project niet optimaal bevredigd zijn. Respondenten die na afloop van Cycle4Girls eventueel nog fondsen willen werven, hebben te kennen gegeven dat zij wel competentie, autonomie en sociale verbondenheid hebben ervaren. In lijn met de *self-determination theory* (Ryan en Deci, 1985) suggereren de resultaten uit dit onderzoek dan ook dat een bevrediging van de drie psychologische basisbehoeften ervoor zorgt dat mensen meer plezier beleven aan een activiteit en sneller geneigd zijn om deze activiteit voort te zetten dan wel te herhalen.

Dat respondenten geen fondsen meer willen werven, betekent echter niet dat zij vrijwilligerswerk voor Plan Nederland in zijn geheel uitsluiten. Iets minder dan de helft van de respondenten heeft zich na afloop van Cycle4Girls nogmaals ingezet voor Plan Nederland. Naar eigen zeggen hebben zij dit gedaan omdat zij zich door hun ervaring met Cycle4Girls meer verbonden voelen met Plan Nederland alsook dat zij het werk van de organisatie meer zijn gaan waarderen. Het feit dat deelnemers met eigen ogen hebben gezien waar hun ingezamelde geld aan wordt besteed, blijkt van grote invloed te zijn op dit gevoel van waardering.

De onderzoeksresultaten suggereren dat respondenten die voorafgaand aan een vrijwilligersproject twifelen over de haalbaarheid van een extern opgelegd en gekwantificeerd doel, zich minder snel uit het veld laten slaan door factoren die een negatief effect kunnen hebben op hun gevoel van competentie, autonomie en sociale verbondenheid. Vervolgonderzoek dient uit te wijzen of deze bevindingen eveneens houdbaar zijn in een andere context. Daarnaast kan toekomstig onderzoek zich richten op de houdbaarheid van een zevende motief – een pleziermotief - ter aanvulling van de huidige zes motieven binnen de *Volunteers Functions Inventory*. Tot slot kan het interessant zijn om in de toekomst aandacht te besteden aan de mate waarin een enkele vrijwilligerservaring effect kan hebben op betrokkenheid bij een organisatie na afloop van episodisch vrijwilligerswerk.

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD.....	2
SAMENVATTING	3
1. INLEIDING	7
1.1 AANLEIDING	7
1.2 PROBLEEMSTELLING	8
1.2.1 DOELSTELLING	8
1.2.2 VRAAGSTELLING	8
1.3 RELEVANTIE	9
1.3.1 WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE	9
1.3.2 PRAKTISCHE EN MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE	9
1.4 LEESWIJZER	10
2. VRIJWILLIGERSWERK PLAN NEDERLAND	11
2.1 VRIJWILLIGERSBELEID EN VRIJWILLIGERSWERK	11
2.2 CHARITY SPORT EVENTS VAN PLAN NEDERLAND	12
2.3 SAMENVATTING	15
3. THEORETISCH KADER.....	16
3.1 VRIJWILLIGERSWERK: DEFINITIE EN ONTWIKKELINGEN	16
3.1.1 ONTWIKKELINGEN IN VRIJWILLIGERSWERK	16
3.1.2 EPISODISCH VRIJWILLIGERSWERK	17
3.2 MOTIVATIE	19
3.2.1 COGNITIVE EVALUATION THEORY	19
3.2.2 SELF-DETERMINATION THEORY	20
3.2.3 GOAL-SETTING THEORY	22
3.2.4 FUNCTIONELE BENADERING	23
3.3 SAMENVATTING	25
4. ONDERZOEKSMETHODEN	27
4.1 KWALITATIEF ONDERZOEK	27
4.2 ONDERZOEKSMETHODEN	27
4.3 KWALITEIT VAN HET ONDERZOEK	33
5. BEVINDINGEN.....	36
5.1 MOTIVATIE DEELNAME CYCLE4GIRLS	36
5.2 WERKMOTIVATIE CYCLE4GIRLS	42
5.2.1 KEUZEVRRIJHEID FONDSSENWERVING.....	42
5.2.2 PRESTATIES	43
5.2.3 CONTACT	44
5.2.4 MINIMAAL SPONSORBEDRAG.....	45
5.3 MOTIVATIE VRIJWILLIGERSWERK PLAN NEDERLAND	48
5.3.1 CYCLE4GIRLS EN CYCLE FOR PLAN	48

5.3.2 PLAN NEDERLAND.....	49
5.4 SAMENVATTING	53
6. CONCLUSIE	57
7. DISCUSSIE	62
7.1 REFLECTIE OP HET ONDERZOEKSPROCES	62
7.2 SUGGESTIES VOOR VERVOLGONDERZOEK	63
BIBLIOGRAFIE	65
APPENDICES	70
APPENDIX 1: TOPIC- EN VRAGENLIJST NA DE PRE-TEST	70
APPENDIX 2: ORGANISATIECONTEXT	74
HISTORISCHE SCHETS VAN PLAN NEDERLAND	74
APPENDIX 3: RESPONDENTENINDEX	76
APPENDIX 4: CODEBOOM	77
APPENDIX 5: PRAKTISCHE AANBEVELINGEN VOOR PLAN NEDERLAND	78

1. INLEIDING

1.1 AANLEIDING

Nederland kent meerdere niet-gouvernementele organisaties (ngo's) of goede doelen-organisaties die zich dagelijks inzetten voor het verbeteren van de leefomstandigheden van mensen die niet tot hun recht komen in deze wereld (Partos, z.j.). De Nederlandse overheid bezuinigt vanaf 2017 structureel één miljard euro op ontwikkelingsamenwerking (Rijksoverheid, z.j.). Als gevolg van de bezuiniging worden niet-gouvernementele organisaties die zich richten op ontwikkelingsamenwerking in de aankomende jaren steeds afhankelijker van de inkomsten die zij verwerven door middel van eigen fondsenwerving: filantropie.

Schuyt, Gouwenberg en Bekkers (2013) definiëren filantropie als “bijdragen in de vorm van geld, goederen en tijd (expertise), vrijwillig ter beschikking gesteld door individuen en organisaties (fondsen, kerken, bedrijven en goededoelenloterijen), waarmee primair algemeen nuttige doelen worden gesteund” (p.29).

Ook de ngo die in dit onderzoek centraal staat, Plan Nederland, is zich ervan bewust dat zij niet langer op de steun van de overheid kan rekenen. Om voldoende fondsen te werven heeft de organisatie naar eigen zeggen een stevige sponsor- en donorbasis, aantrekkelijke producten en vooral een goede reputatie en naamsbekendheid nodig (Plan Nederland, 2015, p.36). Op dit moment is hier echter nog geen sprake van. Ten opzichte van andere ngo's beschikt Plan Nederland over een lage naamsbekendheid en matige reputatie (M. van 't Hek, persoonlijke communicatie, 22 maart 2016). Om de inkomsten op peil te houden moet zij veel tijd en geld investeren in de eigen fondsenwerving. Plan Nederland richt zich tegenwoordig dan ook op het vergroten van de betrokkenheid van bestaande en nieuwe sponsors, alsook op kostenefficiënte acquisitie van nieuwe donateurs (Plan Nederland, 2015). Zij verwacht immers dat betrokken sponsors loyale sponsors zijn en zich voor langere tijd aan Plan Nederland zullen binden.

Niet alleen de loyaliteit en betrokkenheid van donateurs valt tegen, in de afgelopen jaren zijn ook steeds minder mensen tijd gaan investeren in Plan Nederland; het aantal actieve vrijwilligers dat de organisatie telt, loopt al enkele jaren terug en het werven van nieuwe vrijwilligers blijkt lastig (Plan Nederland, 2015). Directeur Monique van 't Hek (persoonlijke communicatie, 22 maart 2016) verklaart dit op basis van de veranderende eisen die vrijwilligers hebben. Zo zouden zij zich niet meer voor lange tijd willen binden en zetten ze zich bij voorkeur in voor kortlopende acties en projecten. Om deze redenen besloot Plan Nederland in 2014 te starten met een nieuwe en tijdelijke vorm van vrijwilligerswerk waarin traditionele fondsenwerving gecombineerd wordt met een sportieve uitdaging: *charity sport events* (CSEs). Vrijwilligerswerk wordt in dit onderzoek gedefinieerd als werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving (Arends, 2015; Meijs, 1997). De deelname aan een CSE wordt daarbij eveneens tot het verrichten van vrijwilligerswerk gerekend.

Meerdere goede doelen proberen door het organiseren van CSEs sponsors en donateurs aan zich te binden. Bijzonder aan de sportevenementen van Plan Nederland is dat deze zogenaamde 'challenges' plaatsvinden in het buitenland. De organisatie combineert een sportieve uitdaging met het bezoek aan projecten in een land waar zij ontwikkelingswerkzaamheden verrichten. Deelnemers krijgen op deze manier de kans met eigen ogen te zien waar hun geld aan wordt besteed. Wie deel wil nemen aan een van de 'challenges' dient een bepaald minimumbedrag aan sponsorgeld in te zamelen ten behoeve van de projecten van Plan Nederland. Om dit voor elkaar te krijgen zetten deelnemers zich gedurende een aantal maanden intensief in als fondsenwervende vrijwilliger. In de afgelopen jaren heeft Plan Nederland 'challenges' georganiseerd als Run for Plan en Cycle4Girls.

Met name Cycle4Girls bleek een groot succes. Plan Nederland verwachtte een opbrengst van zo'n €150.000, maar kon uiteindelijk rekenen op een bedrag van € 216.000 (Plan Nederland, 2015). Het evenement bracht

daarnaast veel vrije publiciteit voort¹, zorgde ervoor dat Plan Nederland onder de aandacht kwam in de sociale kringen van deelnemers en leverde een groot aantal nieuwe kind-sponsors op (Plan Nederland, 2015). Een aantal deelnemers bleek daarnaast bereid zich na afloop van het project vaker in te zetten voor de organisatie en helpt Plan Nederland inmiddels op regelmatige basis als vrijwilliger.

Het succes van Cycle4Girls heeft Plan Nederland doen besluiten hun CSEs in het buitenland uit te breiden. De ontwikkelingsorganisatie wil ieder jaar meerdere sportevenementen op verschillende locaties organiseren, een grotere groep deelnemers per evenement werven alsook het minimale sponsorbedrag verhogen (J. Stevens, persoonlijke communicatie, 23 februari 2016). Het opschalen van de evenementen betekent dat Plan Nederland meer tijd en geld moet investeren zonder garantie voor succes. Er is bijvoorbeeld weinig bekend over de motivatie om deel te nemen aan een van de sportevenementen. Aangezien Plan Nederland nog maar weinig ervaring heeft met het organiseren van CSEs in het buitenland, is dit een arbeidsintensieve aangelegenheid (J. Stevens, persoonlijke communicatie, 7 april 2016). De hoogte van het minimale sponsorbedrag en de aanvullende reiskosten zorgen er daarnaast voor dat de 'challenges' geen laagdrempelige evenementen zijn met als gevolg dat de organisatie veel tijd moet investeren in het werven van potentiële deelnemers (J. Stevens, persoonlijke communicatie, 7 april 2016). Plan Nederland voorziet dan ook dat het opschalen van hun CSEs een uitdaging zal worden, maar is bereid hierin te investeren (Plan Nederland, 2015). Door vaker 'challenges' te organiseren verwacht de ngo immers meer inkomsten, naamsbekendheid en betrokkenheid te kunnen genereren. Plan Nederland hoopt daarnaast dat de deelnemers van 'challenges' zich na afloop van het tijdelijke vrijwilligersproject vaker in zullen zetten voor de organisatie.

1.2 PROBLEEMSTELLING

1.2.1 DOELSTELLING

Plan Nederland heeft, zoals eerder genoemd, moeite met het aantrekken en behouden van donateurs en vrijwilligers. Vrijwilligerswerk wordt in dit onderzoek gedefinieerd als werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving (Arends, 2015; Meijs, 1997). De 'challenges' van Plan Nederland zijn daar een voorbeeld van. De doelstelling van dit exploratieve onderzoek is het in kaart brengen van de motivatie om met vrijwilligerswerk te beginnen en dit te continueren, onder deelnemers van een 'challenge' van Plan Nederland. Allereerst tracht deze case study inzicht te verschaffen in de motieven van vrijwilligers die deelnemen aan een *charity sport event* in het buitenland. Daarnaast poogt dit onderzoek te achterhalen of de deelnemers van een 'challenge' van Plan Nederland al dan niet gemotiveerd zijn om hun inzet voor de organisatie te continueren in de vorm van vrijwilligerswerk, alsook in hoeverre de vrijwilligerservaring bij Plan Nederland samenhangt met de motivatie om vrijwilligerswerk te verrichten na afloop van de deelname aan een 'challenge'.

1.2.2 VRAAGSTELLING

In dit onderzoek staat de volgende hoofdvraag centraal.

Wat maakt dat de deelnemers van een 'challenge' van Plan Nederland na afloop van hun deelname aan dit tijdelijke vrijwilligersproject gemotiveerd zijn hun inzet voor de organisatie al dan niet continueren in de vorm van vrijwilligerswerk?

Antwoord op deze eerste hoofdvraag wordt verkregen op basis van vijf deelvragen:

Deelvraag 1 *Hoe kan vrijwilligerswerk vanuit de literatuur worden geduid?*

Deelvraag 2 *Hoe kan motivatie vanuit de literatuur worden geduid?*

¹ Los van alle online-aandacht en de negen items op landelijke en regionale televisie en radio hadden alleen al de 170 artikelen verschenen in regionale kranten een mediawaarde van € 480.000 (Plan Nederland, 2015, p.73)

- Deelvraag 3 *Wat motiveert de deelnemers van een ‘challenge’ van Plan Nederland om deel te nemen aan dit tijdelijke vrijwilligersproject?*
- Deelvraag 4 *Hoe staan de deelnemers van een ‘challenge’ van Plan Nederland na afloop van hun deelname tegenover het al dan niet verrichten van vrijwilligerswerk bij deze organisatie en welk vrijwilligerswerk heeft hun voorkeur?*
- Deelvraag 5 *In hoeverre hangt de vrijwilligerservaring van de deelnemers van een ‘challenge’ van Plan Nederland samen met de motivatie of bereidheid om hun vrijwilligerswerkzaamheden voor de organisatie al dan niet te continueren?*

Deelvraag 1 en 2 zijn theoretisch van aard en bedoeld om de concepten uit de hoofdvraag, motivatie en vrijwilligerswerk, uit te diepen. Deze twee deelvragen worden beantwoord aan de hand van een literatuurstudie. Deelvraag 3, 4 en 5 zijn daarentegen empirisch en worden beantwoord op basis van de uitkomsten van semigestructureerde interviews onder mensen die hebben deelgenomen aan een ‘challenge’ van Plan Nederland. Daarnaast wordt er aan de hand van een documentanalyse getracht om de context van dit onderzoek te schetsen namelijk de organisatie Plan Nederland en de vrijwilligersklussen die zij bieden.

De literatuurstudie wordt uitgevoerd ter ondersteuning van het empirische deel van dit onderzoek: de semigestructureerde interviews. De resultaten uit het literatuuronderzoek worden niet alleen gebruikt om een aantal relevante thema’s en topics te selecteren voor de interviews, maar dienen tevens als analytisch kader voor de data die door middel van het empirisch onderzoek verkregen worden. De resultaten uit de documentanalyse bieden de kans om de resultaten van het empirische onderzoek beter te duiden binnen de context van deze case study.

1.3 RELEVANTIE

1.3.1 WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE

Dit onderzoek draagt bij aan de huidige kennis over motieven voor de deelname aan *charity sport events* (CSEs) in het buitenland. Daarnaast biedt dit onderzoek inzicht in welke factoren vrijwilligers mogelijk motiveren dan wel demotiveren in het verrichten van hun vrijwilligerswerkzaamheden.

Ondanks de groeiende populariteit van CSEs is onderzoek naar de motivatie om hieraan deel te nemen vooralsnog schaars en veelal kwantitatief van aard (e.g. Bennett, Mousley, Kitchin & Ali-Choudhury, 2007; Wharf Higgins & Hodgins, 2008; Won, Park & Turner, 2010). Studies waarin wel gebruik wordt gemaakt van kwalitatieve onderzoeksmethoden (e.g. Filo, Funk & O’Brien, 2008; Scott & Solomon, 2003) richten zich voor zover bekend alleen op de deelname aan sportevenementen in eigen land of evenementen die worden georganiseerd ten behoeve van goede doelen die zich richten op gezondheidsdoelen waaronder onderzoek naar kanker. Onderzoek naar de deelname aan CSEs in het buitenland of ten behoeve van ngo’s die zich richten op ontwikkelingssamenwerking ontbreekt en alleen bij hoge uitzondering wordt er naast de motivatie om te beginnen met vrijwilligerswerk ook onderzoek verricht naar de intentie om vrijwilligerswerkzaamheden in de toekomst voort te zetten al dan niet te herhalen (e.g. MacLean en Hamm, 2007; Taylor en Shanka, 2008).

De wetenschappelijke meerwaarde van dit onderzoek is dat er aan de hand van een kwalitatieve onderzoeksmethode inzicht wordt gegeven in de motivatie om deel te nemen aan een *charity sport event* in het buitenland. Deze onderzoeksmethode maakt daarnaast inzichtelijk of er een samenhang bestaat tussen de vrijwilligerservaring en de bereidheid om vrijwilligerswerkzaamheden te verrichten na afloop van een *charity sport event*.

1.3.2 PRAKTISCHE EN MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE

Inzicht in wat mensen motiveert om deel te nemen aan een ‘challenge’, stelt Plan Nederland in staat de vrijwilligersmarkt waarin zij zich begeeft beter te begrijpen en mogelijk zo de efficiëntie van haar

fondsenwervende evenementen te maximaliseren (Wharf Higgins & Lauzon, 2003). Marketeers die inzicht hebben in de motieven van deelnemers zijn in staat om doelgroepen op basis hiervan veel gericht aan te trekken (Scott & Solomon, 2003). Daarnaast kan er door middel van deze case study tevens achterhaald worden of er een samenhang bestaat tussen de ervaring van de deelname aan een *charity sport event* en de bereidheid van oud-deelnemers om nogmaals vrijwilligerswerk te verrichten voor Plan Nederland. Individuen die deelnemen aan een 'challenge' van Plan Nederland en vervolgens hun inzet continueren in de vorm van vrijwilligerswerk, kunnen de organisatie mogelijk veel tijd en geld besparen met betrekking tot het werven van nieuwe vrijwilligers (Maclean & Hamm, 2007).

Naast Plan Nederland hebben meerdere organisaties moeite met het aantrekken en behouden van vrijwilligers. Een veelgehoorde verklaring hiervoor wordt gezocht bij de opkomst van een nieuw soort vrijwilliger die zich liever niet voor langere tijd wil binden (Bekkers, 2013). Als reactie hierop bieden steeds meer organisaties tijdelijke vrijwilligersklussen aan in de hoop vrijwilligers toch voor langere tijd aan zich te kunnen binden (Ellis Paine, Malmersjo & Stubbe, 2007). Met name evenementen die een sportieve activiteit combineren met fondsenwerving, zogeheten *charity sport events*, zijn in de afgelopen jaren in populariteit gestegen (Wood, Snelgrove & Danylchuk, 2010). De maatschappelijke meerwaarde van deze case study is dat de resultaten van dit onderzoek mogelijk aanwijzingen bieden voor de manier waarop een *charity sport event* zo kan worden vormgegeven, dat het een grote groep vrijwilligers aantrekt en betrokken houdt.

1.4 LEESWIJZER

De volgende hoofdstukken zullen bijdragen aan het beantwoorden van de onderzoeksvragen die centraal staan in dit onderzoek. Hoofdstuk 2 is het resultaat van de documentanalyse en omschrijft de context van dit onderzoek. In dit hoofdstuk wordt inzicht gegeven in het vrijwilligersbeleid van de organisatie die centraal staat in deze case study: Plan Nederland. Hoofdstuk 3 omvat de literatuurstudie waarin de theoretische concepten *vrijwilligerswerk* en *motivatie* worden uitgediept. In hoofdstuk 4 volgt de methodologische verantwoording. De resultaten en bevindingen van het empirisch onderzoek worden beschreven in hoofdstuk 5. Aan de hand van de verschillende deelvragen wordt in hoofdstuk 6 antwoord geformuleerd op hoofdvraag. In hoofdstuk 7 wordt zowel inhoudelijk als methodologisch gereflecteerd op dit onderzoek en volgen aanbevelingen voor toekomstig onderzoek.

2. VRIJWILLIGERSWERK PLAN NEDERLAND

In dit hoofdstuk zal achtergrondinformatie worden verstrekt over de manier waarop Plan Nederland² invulling geeft aan haar vrijwilligersbeleid. Allereerst zal aandacht worden besteed aan veranderingen die in de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden in het vrijwilligersbeleid. Als onderdeel hiervan wordt eveneens inzicht gegeven in de verschillende vrijwilligersklussen die de organisatie biedt. Vervolgens wordt er dieper ingegaan op de CSEs die Plan Nederland in de afgelopen jaren heeft georganiseerd. Het hoofdstuk sluit af met een samenvatting.

De informatie in dit hoofdstuk is het resultaat van de documentanalyse en biedt de kans om de resultaten van het empirische onderzoek beter te duiden. Indien er geen bron wordt vermeld, duidt dit erop dat de informatie afkomstig is uit bedrijfsinterne documenten van Plan Nederland. De interpretatie van deze informatie is gecheckt bij de projectleider van de 'challenges' Jurian Stevens (persoonlijke communicatie, 7 april 2016). Wanneer er gebruik wordt gemaakt van een andere bron wordt dit expliciet vermeld. Vanwege beperkte ruimte wordt er in het onderstaande geen aandacht besteed aan de historie van de organisatie. Zie voor een historische schets van Plan Nederland appendix 2.

2.1 VRIJWILLIGERSBELEID EN VRIJWILLIGERSWERK

Plan is primair een beroepsmatig fondsenwervende instelling. Dit betekent dat het merendeel van de mensen die werk verrichten voor de organisatie, hiervoor betaald krijgen³. Aangezien er wel gewerkt wordt met vrijwilligers is Plan een voorbeeld van wat Meijs (1997) een vrijwilligers-ondersteunde organisatie noemt. In dit soort organisaties worden de doelen en het beleid geformuleerd door beroepskrachten en wordt een beperkt deel van de uitvoerende taken door vrijwilligers verricht (Meijs, 1997).

Plan Nederland werkt sinds 1987 samen met een wisselend aantal vrijwilligers. In 1999 kon de organisatie rekenen op de hulp van 700 vrijwilligers ("Nederland met 350000 kinderen grootste partner Foster Parents", 1999). Vanaf 1998 kwam Plan Nederland, destijds Foster Parents Plan meerdere malen negatief in het nieuws: berichten over fraude, het verkeerd inlichten van sponsors en een excessieve beloning voor de toenmalige interim-directeur zorgden er uiteindelijk voor dat de organisatie in vier jaar tijd meer dan een derde van zijn sponsors en donateurs verloor. Ook het aantal actieve vrijwilligers slonk en is tot op de dag van vandaag niet hetzelfde als in 1999. In 2016 kon Plan Nederland rekenen op 224 actieve vrijwilligers (Plan Nederland, 2017).

De ngo biedt voornamelijk vrijwilligerswerk aan waarbij vrijwilligers zich voor langere tijd aan de organisatie binden. Plan Nederland heeft bijvoorbeeld een vrijwilligersnetwerk van elf regio's. Idealiter heeft elk regioteam een regiocoördinator, evenementencoördinator, evenementenmedewerker, persmedewerker en een vertaler (Plan Nederland, 2014, p.67). Deze teams initiëren acties in de eigen regio en helpen mee met landelijke evenementen (Plan Nederland, 2013). De regiocoördinator treedt daarbij op als contactpersoon tussen de vrijwilligers en de vrijwilligerscoördinatoren op het kantoor in Amsterdam. Vrijwilligers die in de regio Amsterdam wonen en over de juiste kennis beschikken kunnen eveneens werk verrichten op het hoofdkantoor waar zij bijvoorbeeld de correspondentie tussen sponsors en sponsorkinderen vertalen, financieel administratief werk verrichten of (fiscaal) juridisch advies geven (A. Oversier, persoonlijke communicatie, 19 april 2016).

Sinds 2013 hanteert de ngo een nieuw vrijwilligersbeleid waarin vrijwilligers in de eerste plaats een fondsenwervende opdracht hebben (Plan Nederland, 2013). Het nieuwe vrijwilligersbeleid betekent eveneens dat er meer tijdelijke vrijwilligersklussen worden aangeboden. Zo werken flexvrijwilligers en vrijwilligers die zich inzetten voor de jaarlijkse actie 'Schaatsen voor Water' vaak op projectbasis en verrichten zij tijdelijk

² De organisatie heeft sinds de oprichting in 1937 verschillende namen gehad waaronder Foster Parents Plan. Anno 2019 draagt de organisatie de naam Plan International Nederland. Ten behoeve van de leesbaarheid van dit onderzoek wordt in het onderstaande met Plan Nederland verwezen naar Plan International Nederland.

³ In verslagjaar 2014/2015 heeft Plan Nederland 88 betaalde werknemers die gelijk staan aan een fulltime-equivalent (FTE) van 80,7.

vrijwilligerswerk (Plan Nederland, 2014). Deze vrijwilligers geven onder andere voorlichting op scholen, vertegenwoordigen Plan Nederland op beurzen en festivals, geven lezingen en voeren campagne (A. Oversier, persoonlijke communicatie, 19 april 2011). Sinds 2014 worden er ook CSEs georganiseerd. Vrijwilligers besteden tussen de 1 en 16 uur per maand aan hun vrijwilligersactiviteiten en zetten zich gemiddeld tussen de 1 en 3 jaar actief in voor Plan (Plan Nederland, 2011). Over het algemeen vereisen de tijdelijke vrijwilligersfuncties een grotere tijdsinvestering dan de reguliere vrijwilligersfuncties (Plan Nederland, 2011).

Plan hoopt met haar nieuwe vrijwilligersbeleid meer vrijwilligers aan te kunnen trekken, een goed draaiende landelijke vrijwilligersorganisatie te worden en hoopt daarnaast hun vrijwilligersactiviteiten en evenementen verder te professionaliseren en standaardiseren (Plan Nederland, 2013, p.85). De organisatie ondervindt al enige tijd dat vrijwilligers er minder voor voelen om zich te binden aan één organisatie en ervaart dat jongere vrijwilligers zich liever op projectbasis inzetten (Plan Nederland, 2013). Een grotere focus op projectmatig vrijwilligerswerk vormt daarom onderdeel van het nieuwe beleid. Tot op heden ligt het verloop onder vrijwilligers nog hoog en ervaart Plan problemen met het behoud van haar vrijwilligers (A. Oversier, persoonlijke communicatie, 19 april 2016).

Hoewel Plan verschillende vrijwilligersfuncties aanbiedt, hebben vrijwilligers sinds het nieuwe beleid in de eerste plaats een fondsenwervende opdracht (A. Oversier, persoonlijke communicatie, 19 april 2016). Dit betekent dat van vrijwilligers bij Plan Nederland voornamelijk wordt verwacht om activiteiten op te zetten die inkomsten genereren voor de organisatie. Dit geldt tevens voor de deelnemers aan een van de CSEs. Onderstaand wordt meer inzicht gegeven in de vormgeving van deze evenementen.

2.2 CHARITY SPORT EVENTS VAN PLAN NEDERLAND

In 2013 organiseert Plan in samenwerking met The Color Run⁴ voor het eerst een CSE. De ontwikkelingsorganisatie wil hier niet alleen fondsen mee te werven, maar hoopt op deze manier tevens haar sponsorachterban te kunnen verjongen en verbreden (Plan Nederland, 2013). Het hardloopevenement trekt 22.000 deelnemers, brengt 38.000 euro op en zorgt met name onder jonge vrouwen (i.e. 25-35 jaar) voor meer naamsbekendheid (Plan Nederland, 2013; 2014). Aangezien de fondsenwervende capaciteit⁵ van The Color Run tegenvalt, besluit Plan de samenwerking te beëindigen (Plan Nederland, 2014). De organisatie merkt echter wel op dat het leveren van een bijzondere prestatie in combinatie met fondsenwerving aanslaat alsook dat evenementen steeds belangrijker worden in de fondsenwerving onder particulieren (Plan Nederland, 2013;2014). Sinds 2014 organiseert Plan daarom haar eigen CSEs: hun zogenaamde 'challenges'.

In de 'challenges' die Plan Nederland organiseert, wordt fondsenwerving gecombineerd met een sportieve activiteit die plaatsvindt in een land waar de organisatie ontwikkelingswerk verricht. Deelnemers bezoeken meerdere projecten van Plan Nederland en krijgen bovendien de kans om hun persoonlijke sponsorkind te ontmoeten. De organisatie hoopt door middel van deze evenementen jonge bevoegde mensen aan te trekken die na afloop van een 'challenge' blijven investeren in de organisatie: als sponsor, vrijwilliger of als ambassadeur⁶.

Plan probeert potentiële vrijwilligers te bereiken via blogs, tijdschriften, radio en door middel van advertenties op sociale media zoals Facebook. Een aantal maanden voor de reis worden er verspreid door het hele land speciale informatieavonden georganiseerd waar geïnteresseerden op af kunnen komen. Tijdens zo'n avond wordt een korte presentatie gegeven over Plan, worden potentiële vrijwilligers geïnformeerd over praktische

⁴ The Color Run is een zelfstandige organisatie die jaarlijks in 40 verschillende landen hardloopevenementen organiseert. In 2013 ging deze organisatie een partnership aan met Plan Nederland. The Color Run 2013 stond daarom in het teken van fondsenwerving voor Plan Nederland (Plan Nederland, 2014; The Color Run, z.j.)

⁵ Voor The Color Run werd geen minimaal sponsorbedrag vastgesteld (J. Stevens, persoonlijke communicatie, 7 april 2016).

⁶ Aangezien de deelnemers van 'challenges' als een van de weinigen met eigen ogen krijgen te zien wat voor werk Plan verricht in ontwikkelingslanden, hoopt de organisatie dat deze deelnemers hun ervaring willen delen op bijvoorbeeld informatieavonden, ledenavonden of bij evenementen. Een ambassadeur heeft derhalve meer communicatieve taken. Vrijwilligers hebben voornamelijk een fondsenwervende taak.

zaken rondom een 'challenge' en kunnen er vragen worden gesteld. De informatieavond is tevens het moment waarop deelnemers voor het eerst persoonlijk contact hebben met medewerkers van Plan.

Een belangrijk en vrij uitzonderlijk kenmerk van de CSEs van Plan is dat de organisatie eisen stelt aan de prestatie van hun vrijwilligers; iedere deelnemer moet een minimum aan sponsorgeld inzamelen. Wie niet voldoet aan de prestatie-eis mag niet deelnemen aan de sportactiviteit in het buitenland, ondanks dat zij daar wel voor betalen⁷. Op deze manier probeert de ontwikkelingsorganisatie te voorkomen dat vrijwilligers vroegtijdig stoppen met hun fondsenwerving en de evenementen meer kosten dan dat ze opleveren.

Met het organiseren van hun 'challenges' weet Plan invulling te geven aan een aantal van de strategische doelen die de organisatie heeft opgesteld. Allereerst levert het bezoek aan de projecten in het buitenland een unieke kans om de impact te tonen van het werk dat Plan verricht in ontwikkelingslanden. Ten tweede zijn de 'challenges' een nieuw fondsenwervend concept waarmee Plan hun sponsorbestand kunnen uitbreiden en verjongen. Ten derde sluiten de 'challenges' aan op het bescheiden communicatiebudget dat de organisatie hanteert met betrekking tot het vergroten van hun naamsbekendheid. In 'challenges' wordt immers gebruik gemaakt van *peer-to-peer fundraising*. Bij deze kostenefficiënte fondsenwervingsmethode werven vrijwilligers fondsen in hun eigen sociale omgeving of zakelijke netwerk (Tanaka en Volda, 2016). Plan Nederland wil in de toekomst dat er op verschillende en nieuwe manieren geld kan worden gedoneerd. In de 'challenges' die zij organiseren wordt gebruik gemaakt van zo'n nieuwe manier van geven: *crowdfunding*⁸. Deelnemers voeren onder andere via Facebook campagne en zamelen geld in door gebruik te maken van het online crowdsourcing platform PIF world. Op de website van dit platform (<https://www.pifworld.com/nl>) is de voortgang van iedere individuele fondsenwerfer zichtbaar alsook hoeveel geld er voor het gehele project is opgehaald. Sinds 2014 heeft Plan Nederland drie verschillende 'challenges' georganiseerd: Cycle4Girls, Run for Plan en Cycle for Plan. Onderstaand wordt inzicht gegeven in de vormgeving van elk van deze CSEs.

Het eerste sportevenement dat Plan Nederland organiseert, is Cycle4Girls (C4G). Cycle4Girls is een CSE waarin fondsenwerving gecombineerd wordt met een fietstocht van 300 kilometer door Vietnam, die de deelnemers langs verschillende projecten van Plan voert. Het evenement heeft vier verschillende doelen: het werven van fondsen, genereren van media-aandacht, uitbreiden van de sponsordatabase en het betrekken van minimaal 30 jonge actieve vrouwen bij het werk van Plan. Hoogopgeleide vrouwen⁹ die tussen de 25 en 35 jaar oud zijn, vormen de belangrijkste doelgroep.

Deelnemers dienen een bedrag van minimaal 3000 euro in te zamelen. Van dit geld worden drie Vietnamese meisjes en hun gemeenschap drie jaar lang gesponsord. De vrijwilligers krijgen de taak om twee van deze sponsorkinderen te koppelen aan iemand uit hun directe sociale omgeving. Zelf krijgen zij een sponsorkind toegewezen zodra zij hun eerste 1000 euro hebben ingezameld. Op dat moment ontvangen zij een foto en informatie over hun sponsorkind; tijdens de reis door Vietnam krijgen ze vervolgens de kans om haar te ontmoeten. Deelnemers betalen de reis naar Vietnam zelf. Dit kost hun ongeveer 2000 euro. Om het evenement meer onder de publieke aandacht te brengen, betreft Plan Nederland drie bekende Nederlanders (BN'ers) bij C4G. De BN'ers gaan mee op reis naar Vietnam en zamelen net als alle andere deelnemers een bedrag van minimaal 3000 euro in.

Cycle4Girls blijkt een groot succes. Plan krijgt veel meer aanmeldingen dan verwacht en besluit de 47 deelnemers onder te verdelen in twee groepen. De ontwikkelingsorganisatie verwacht een opbrengst van 150.000 euro maar kan uiteindelijk, dankzij de grote mate van betrokkenheid die deelnemers vertonen,

⁷ Deelnemers betalen de reiskosten zodra zij zich inschrijven. De kosten mogen gespreid betaald worden. In de maanden dat de vrijwilligers fondsenwerven wordt de reis geboekt en betaald. Dit is de reden dat respondenten de kosten voor de reis niet terug kunnen krijgen op het moment dat zij besluiten om vroegtijdig te stoppen.

⁸ Financiering van ondernemingen, projecten, goede doelen e.d. door een groot aantal kleine financiers die geworven zijn via oproepen in sociale media e.d. ("crowdfunding", z.j.).

⁹ Plan kiest specifiek voor vrouwen omdat het merendeel van haar particuliere sponsors vrouw is.

rekenen op een bijdrage van 216.000 euro (Plan Nederland, 2015). Het evenement zorgt daarnaast voor veel positieve publiciteit. In het jaarverslag van 2015 vermeldt de organisatie: “Er zijn 170 artikelen verschenen in regionale kranten met een totale mediawaarde van € 480.000. Ook de online-aandacht en negen items op landelijke en regionale radio en televisie droegen bij aan positieve publiciteit voor Cycle4Girls en het werk van Plan” (Plan Nederland, 2015, p.73). Opvallend is dat Plan in dit jaarverslag (2015) tevens vermeldt dat Cycle4Girls veel nieuwe kindsporsors heeft opgeleverd. Met iedere 1000 euro aan ingezameld geld wordt een Vietnamees kind drie jaar lang gesponsord. Zowel de deelnemers zelf als de mensen die aan een van hun sponsorkinderen zijn gekoppeld, krijgen na deze drie jaar de keuze: blijven sponsoren voor een bedrag van minimaal 25 euro per maand of stoppen. Hoewel Cycle4Girls op de korte termijn voor veel nieuwe kindsporsors lijkt te zorgen, zal nog moeten blijken of deze ‘donateurs’ langere tijd een kind sponsoren. Plan Nederland hoopt in ieder geval dat de deelnemers van C4G zich, door de ontmoeting met hun sponsorkind alsook het bezoek aan de projecten in Vietnam, betrokken voelen bij de organisatie en hierdoor langer sponsor blijven of zich vaker in willen zetten als vrijwilliger.

Door het succes van Cycle4Girls organiseert Plan Nederland in november 2015 een tweede ‘challenge’: *Run for Plan*. Deze ‘challenge’ omvat een negendaagse reis naar Ethiopië, de deelname aan de *Great Ethiopian Run* alsook de kans om projecten van Plan te bezoeken. De *Great Ethiopian Run* is een jaarlijks terugkerend hardloopevenement waarin een afstand van 10 kilometer wordt afgelegd op 3500 meter hoogte. In tegenstelling tot de fietstocht door Vietnam organiseert Plan het sportevenement in dit project niet zelf. Hoogopgeleide sportieve mannen en vrouwen tussen de 20 en 40 jaar behoren tot de doelgroep van dit evenement. Plan hoopt op een groep van 20 tot 25 deelnemers, maar krijgt uiteindelijk slechts 7 aanmeldingen. In de praktijk blijkt 86% van de deelnemers vrouw, is de gemiddelde leeftijd 44 jaar en is geen enkele deelnemer een actieve hardloper. Plan Nederland concludeert dat de *Great Ethiopian Run* niet uitdagend genoeg is en dat de focus te veel ligt op de ‘echte’ hardlopers.

Ondanks dat de tweede ‘challenge’ niet zo succesvol is, besluit Plan toch een derde te organiseren. Een tweede editie van Cycle4Girls wordt daarom opgezet. Het evenement vindt plaats in het voorjaar van 2016 en verschilt op een aantal punten van de eerste editie uit 2015. Allereerst is de reis naar Vietnam in 2016 ongeveer 300 euro duurder omdat Plan de organisatie van de reis uitbesteedt aan een ander, duurder reisbureau¹⁰ dan voorheen. Daarnaast besluit de organisatie ingezameld sponsorgeld op een andere manier te investeren. De eerste 1000 euro die deelnemers inzamelen, wordt gebruikt om het persoonlijke sponsorkind dat zij krijgen toegewezen drie jaar lang te ondersteunen. Het resterende sponsorgeld wordt dit keer niet gebruikt voor kindsporsoring maar wordt geïnvesteerd in een onderwijsproject voor kansarme kinderen in Hanoi. Veel deelnemers uit 2015 vonden het namelijk vervelend dat ze naast de fondsenwerving, tevens mensen uit hun omgeving moesten koppelen aan sponsorkinderen. De tweede editie van C4G verschilt tot slot van de eerste editie in het aantal deelnemers. Cycle4Girls 2016 trok geen 47 maar 33 deelnemers. Desondanks vindt de organisatie ook de tweede editie van C4G een succes. Plan Nederland besluit dan ook om hun ‘challenges’ verder uit te breiden, te professionaliseren en naar een hoger niveau te tillen. De organisatie gaat jaarlijks drie CSEs organiseren waarin zij fondsenwerving combineren met een fietstocht¹¹. De sportevenementen worden georganiseerd onder de naam Cycle for Plan en zullen plaatsvinden in drie verschillende werelddelen: Azië, Afrika en Latijns-Amerika. In november 2016 vindt de eerste fietstocht door Zambia plaats en eind 2017 organiseert Plan Nederland een tocht in Nicaragua. Cycle4Girls wordt in maart 2017 voor de derde keer georganiseerd onder de naam Cycle for Plan Vietnam.

¹⁰ Cycle4Girls werd voor het eerst georganiseerd door Plan Australië. Zij lieten de reis door Vietnam organiseren door een reisbureau. Plan Nederland vroeg hetzelfde Australische reisbureau om hulp. Voor C4G 2016 besteedt Plan de reisorganisatie echter uit aan een Nederlands bedrijf omdat dit de communicatie met zowel Plan als de deelnemers ten goede zou komen. Het Nederlandse reisbureau blijkt echter duurder met als gevolg dat de reis zo’n 300 euro duurder is.

¹¹ Op basis van de drie verschillende ‘challenges’ die Plan heeft georganiseerd concluderen zij dat sportevenementen waarin wordt gefietst beter aanslaan dan de evenementen waarin deelnemers moeten hardlopen.

Cycle for Plan Zambia verschilt, naast uiteraard de reisbestemming, in een aantal aspecten van het succesvolle Cycle4Girls. Aangezien Plan de sportieve uitdaging wil vergroten, besluiten zij de fietstocht door Zambia langer te maken dan die door Vietnam. De route die de deelnemers in Zambia afleggen is bijna 600 kilometer lang. Nu de organisatie jaarlijks drie sportevenementen gaat organiseren en ze het aantal deelnemers per evenement willen opschalen, wordt tevens besloten de doelgroep van de 'challenges' te verbreden. Ook mannen mogen deelnemen aan de 'challenge' in Zambia. Ten derde verhoogt Plan het minimale sponsorbedrag naar 3500 euro. De organisatie ervaart immers dat het inzamelen van 3000 euro de vrijwilligers vrij makkelijk afgaat. Tot slot gaan de deelnemers van Cycle for Plan Zambia met een grotere groep mensen op reis; de 38 deelnemers die zich uiteindelijk inschrijven worden niet gesplitst maar leggen de fietstocht gezamenlijk af.

Bij Cycle for Plan Vietnam en Cycle for Plan Nicaragua wil Plan tevens een hoger minimaal sponsorbedrag aanhouden en een grotere groep deelnemers trekken dan dat er bij Cycle4Girls werd gedaan. De mensen die deel willen nemen aan Cycle for Plan Vietnam moeten bijvoorbeeld een bedrag van minimaal 4000 euro inzamelen. De omvang van de sportieve uitdaging zal waarschijnlijk per locatie gaan variëren.

2.3 SAMENVATTING

Plan Nederland biedt de deelnemers van een 'challenge' uiteenlopende vormen van vrijwilligerswerk aan. Vrijwilligers kunnen zich binnen Plan Nederland inzetten ten behoeve van bewustwording, voorlichting, vertaling of fondsenwerving.

Het merendeel van de vrijwilligersfuncties betreft regulier vrijwilligerswerk in een van de elf regioteams van Plan Nederland. Regiovrijwilligers hebben daarbij voornamelijk fondsenwervende taken en organiseren met een groep medevrijwilligers regelmatig acties om sponsorgeld op te halen. Een regiocoördinator vormt de schakel tussen de elf teams en het hoofdkantoor van Plan Nederland in Amsterdam. Episodisch vrijwilligerswerk kan verricht worden, door als flexvrijwilliger op projectbasis voorlichting te geven op scholen over het werk van Plan Nederland. Daarnaast kunnen vrijwilligers ook helpen bij landelijke evenementen. Een deelname aan een van de 'challenges' die Plan Nederland sinds 2014 organiseert, behoort tevens tot de mogelijkheden wanneer men op zoek is naar tijdelijk vrijwilligerswerk.

Deelnemers van een 'challenge' van Plan Nederland kunnen zich naast de bovengenoemde vrijwilligersklussen ook inzetten als coach voor nieuwe fondsenwervende vrijwilligers die deelnemen aan een CSE, of kunnen als ervaringsdeskundige de ontwikkelingsorganisatie helpen met het werven van nieuwe deelnemers voor 'challenges' bijvoorbeeld door te spreken op informatieavonden. Deze laatste vrijwilligersklus schaaft Plan Nederland onder ambassadeurschap omdat vrijwilligers hoofdzakelijk een fondsenwervende taak hebben binnen de organisatie, terwijl ambassadeurs hoofdzakelijk een communicatieve taak hebben.

De episodische vrijwilligersfuncties die Plan Nederland biedt, vereisen veelal een grotere tijdsinvestering dan de reguliere vrijwilligersfuncties. De werkbelasting die komt kijken bij vrijwilligerswerk verschilt per functie maar ligt volgens de ontwikkelingsorganisatie over het algemeen tussen de één en zestien uur per maand. Plan Nederland is voornamelijk op zoek naar vrijwilligers die geld voor hen in willen zamelen. Mensen die niet in de buurt van Amsterdam wonen, de plek waar het hoofdkantoor van Plan Nederland zich bevindt, moeten dikwijls lang reizen voordat zij vrijwilligerswerk kunnen verrichten waarbij zij geen fondsenwervende taak hebben.

3. THEORETISCH KADER

Dit hoofdstuk bespreekt de resultaten van het literatuuronderzoek dat werd verricht ter verdieping van de concepten *vrijwilligerswerk* en *motivatie*. Allereerst wordt vrijwilligerswerk gedefinieerd. Op basis hiervan kan de keuze voor de verschillende theorieën over motivatie worden verantwoord.

3.1 VRIJWILLIGERSWERK: DEFINITIE EN ONTWIKKELINGEN

Vrijwilligerswerk vindt in verschillende sectoren plaats en kan uiteenlopende activiteiten omvatten. Het wordt dan ook op tal van manieren gedefinieerd. Penner (2002) omschrijft vrijwilligerswerk bijvoorbeeld als: “long-term, planned, prosocial behaviors that benefit strangers and occur within an organizational setting” (p. 448). Prosociaal gedrag verwijst naar gedrag dat ten goede komt aan anderen, waar tevens moeite voor moet worden gedaan (Bekkers, 2013). Echter, niet alle vormen van sociaal gedrag vallen onder vrijwilligerswerk. Het te hulp schieten van een gevallen voorbijganger of boodschappen doen voor een buurman die slecht ter been is, worden bijvoorbeeld niet tot de categorie vrijwilligerswerk gerekend (Meijs, 1997).

De complexiteit van het concept vrijwilligerswerk maakt dat geen enkele definitie universeel aanvaard is (Allen en Shaw, 2009). Een literatuurreview van Cnaan, Handy en Wadsworth (in Allen en Shaw, 2009), waarin tweehonderd definities werden vergeleken, laat zien dat vrijwilligerswerk vaak aan de hand van vier kernelementen wordt omschreven: “free choice, no reward or financial interest, within a formal organisation, no connection to those benefiting from the volunteer activity” (pp.80-81).

In dit onderzoek wordt verondersteld dat zowel de definitie van Penner (2002) als die van Cnaan, Handy en Wadsworth (in Allen en Shaw, 2009) te strikt is om alle vormen van vrijwilligerswerk te kunnen omvatten. Zo sluit de definitie van Penner de deelname aan een eendaagse vrijwilligersactie als *NLdoet* uit. Op basis van de vier kernelementen die Cnaan, Handy en Wadsworth (in Allen en Shaw, 2009) omschrijven, zouden vrijwilligers niet beloond mogen worden voor hun inzet terwijl dit regelmatig gebeurt. Dat vrijwilligerswerk over het algemeen beschouwd wordt als iets dat anderen ten goede komt, betekent echter niet dat vrijwilligers zelf geen voordelen kunnen en mogen ervaren van het werk dat zij verrichten. Musick en Wilson (2007) stellen dan ook: “although there is agreement that people can benefit from their volunteer work, they must not volunteer for the purpose of gaining those benefits” (p. 16).

In dit onderzoek wordt vrijwilligerswerk daarom omschreven volgens de definitie die de Interdepartementale Commissie Vrijwilligersbeleid (ICV) heeft geformuleerd (Meijs, 1997). De ICV definieert vrijwilligerswerk als: werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving (in Arends en Flöthe, 2015). Dit betekent onder andere dat vrijwilligers niet beloond mogen worden met geld en dat vormen van verplichte arbeid, zoals de dienstplicht en werk met behoud van uitkering, niet als vrijwilligerswerk worden beschouwd (Meijs, 1997).

Op basis van de definitie van de ICV wordt niet geheel duidelijk aan welke criteria een activiteit moet voldoen om als ‘werk’ te worden beschouwd. Naar voorbeeld van Taylor (2004) wordt vrijwilligerswerk in dit onderzoek daarom gedefinieerd als werk wanneer er sprake is van het verlenen van een dienst aan, of produceren van goederen ter consumptie van anderen (p.38). Bekkers (2013) spreekt in dit geval ook wel over het geven van tijd.

3.1.1 ONTWIKKELINGEN IN VRIJWILLIGERWERK

Eerder onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (Dekker en de Hart, 2009) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (Arends, 2015) heeft aangetoond dat Nederland, op Europees niveau, al jarenlang hoog scoort op de deelname aan vrijwilligerswerk. Bijna de helft van de Nederlandse bevolking zet zich minimaal een keer per jaar in als vrijwilliger (Arends & Schmeets, 2018). In eigen land wordt echter niet altijd ervaren dat er zo veel vrijwilligerswerk wordt verricht. Al enkele jaren rapporteren Nederlandse organisaties die met vrijwilligers werken dat zij te maken hebben met een vrijwilligerstekort: tussen 2003 en

2004 gaf 38% van de organisaties aan dat zij een tekort aan vrijwilligers ervoeren¹² (Devilee, 2005); onderzoek uit 2010 heeft aangetoond dat het om een derde van de organisaties ging (Movisie, 2011). Er bestaan dan ook al enige tijd zorgen over een mogelijke daling in het aantal mensen dat bereid is om zich vrijwillig in te zetten (Arts & Te Riele, 2010, p.55). Of hier daadwerkelijk sprake van is, is niet duidelijk. Longitudinale studies (e.g. Arends & Flöthe, 2015; Dekker & de Hart, 2009) leveren tegenstrijdige resultaten op en bevestigen noch ontkrachten deze zorgen.

Een veelgehoorde verklaring voor het ervaren vrijwilligerstekort is de opkomst van een nieuw type vrijwilliger. Waar het voorheen zo was dat vrijwilligers zich vaak voor langere tijd aan een organisatie verbonden en regelmatig vrijwilligerswerk verrichtten, zou een nieuw soort vrijwilliger zich in vergelijking met de voorgenoemde traditionele vrijwilliger slechts kort, sporadisch en vrijblijvend in wil zetten (Bekkers, 2013). Hustinx, Meijs en Ten Hoorn (2007) verklaren: “populaire bewoordingen als de zappende, shoppende, draaideur-, afvink-, doe-het-zelf of virtuele vrijwilliger suggereren de opkomst van een meer kortstondig, projectmatig, zelfgericht, en ongebonden type engagement” (p.7). Volgens een derde van organisaties die tussen 2003 en 2004 hebben deelgenomen aan de Monitor Lokaal Vrijwilligerswerk¹³ blijven vrijwilligers gemiddeld twee tot vijf jaar bij de organisatie; een aanvullende 43% geeft aan dat vrijwilligers zich over het algemeen vijf tot tien jaar aan hun organisatie verbinden (Devilee, 2005). Devilee (2005, p.17) stelt dat dit in contrast staat met de veelgehoorde opvatting dat er onder vrijwilligers een behoefte zou zijn tot zappen. Het ontbreken van recente vergelijkbare cijfers maakt het lastig in te schatten of er sprake is van een toename of afname in vrijwilligersloyaliteit. Waar het voorheen vanzelfsprekend leek dat een vrijwilliger zich onvoorwaardelijk en levenslang in zou zetten, gaan organisaties tegenwoordig in ieder geval steeds meer uit van een beperkte beschikbaarheid en voorwaardelijke bereidheid (Hustinx, 2009, p.2). Uit angst om oude vrijwilligers te verliezen en geen nieuwe vrijwilligers aan te kunnen trekken, worden er steeds vaker tijdelijke, kortdurende en afgebakende vrijwilligersklussen aangeboden: episodisch vrijwilligerswerk (Ellis Paine et al., 2007).

3.1.2 EPISODISCH VRIJWILLIGERSWERK

Episodisch vrijwilligerswerk is een relatief nieuwe vorm van vrijwilligerswerk dat vaak kort duurt, eenmalig of onregelmatig is (Ellis Paine et al., 2007). Macduff (in Hustinx, 2009) introduceerde de term in 1990 en ontwikkelde er tevens een typologie voor: tijdelijk episodisch vrijwilligerswerk betreft de eenmalige inzet van vrijwilligers voor een paar uur; interim episodisch vrijwilligerswerk de inzet van vrijwilligers op regelmatige basis binnen een tijdsbestek van drie tot zes maanden en occasioneel episodisch vrijwilligerswerk de jaarlijks terugkerende inzet van vrijwilligers voor een korte periode of specifieke evenementen (Ellis Paine et al., 2007).

Regulier vrijwilligerswerk is daarentegen “at regularly scheduled intervals, such as weekly, bi-weekly, or monthly on an ongoing basis” (Meijs & Brudney, 2007, p.69). Episodisch vrijwilligerswerk verschilt dan ook met name van regulier vrijwilligerswerk in duur. Dat episodische vrijwilligers vaak minder tijd besteden aan hun vrijwilligerswerkzaamheden betekent echter niet dat zij minder inzet tonen; sterker nog, de intensiteit van de werkzaamheden die episodische vrijwilligers in korte tijd verrichten is vaak zo groot dat dit op langere termijn niet vol te houden is (Holmes, 2014).

Door zowel langdurige als tijdelijke vrijwilligersklussen aan te bieden kan een organisatie een grotere groep potentiële vrijwilligers aanspreken. Meijs, Ten Hoorn en Brudney (2006) spreken hier ook van een verbetering in *volunteerability*. Naast de uitbreiding van het aanbod aan vrijwilligersfuncties op basis van beschikbaarheid (i.e. kort of langdurig vrijwilligersproject), kan de *volunteerability* van organisaties tevens worden verbeterd door zowel meer variatie aan te brengen in bereidheid (i.e. hoeveelheid werkbelasting) als in bekwaamheid die noodzakelijk is voor vrijwilligersfuncties (Meijs, Ten Hoorn & Brudney, 2006; Hustinx, Meijs & Ten Hoorn,

¹² Blijkt uit cijfers van de Monitor Lokaal Vrijwilligerswerk (N=1.407).

¹³ N=1407

2007). In dit onderzoek wordt nagegaan of respondenten er bewust voor hebben gekozen om episodisch vrijwilligerswerk te verrichten en wat daar hun redenen voor zijn.

Voor organisaties die voornamelijk op zoek zijn naar vrijwilligers die zich voor lange tijd in willen zetten (i.e. reguliere vrijwilligers), is de populariteit van episodisch vrijwilligerswerk minder positief; zowel het management als de werving van episodische vrijwilligers blijkt immers extra tijd en kosten met zich mee te brengen (Hustinx, 2009). Tijdelijke vrijwilligersprojecten brengen het risico met zich mee dat vrijwilligers zich ook maar voor korte tijd aan een organisatie binden, met het gevolg dat de organisatie alsmaar nieuwe vrijwilligers moet werven. Om dit te voorkomen dienen organisaties episodische vrijwilligers zoveel mogelijk aan zich te binden. Een positieve vrijwilligerservaring zou er volgens Cnaan en Handy (2005) voor kunnen zorgen dat mensen vaker vrijwilligerswerk gaan doen en zich een volgende keer weer aanmelden voor een tijdelijk project of structureel vrijwilligerswerk gaan doen. Cnaan en Goldberg-Glen (1991) stellen: “people will continue to volunteer as long as the experience as a whole is rewarding and satisfying” (p. 281). Zo kan tijdelijk vrijwilligerswerk een springplank vormen naar regulier vrijwilligerswerk (Hustinx, 2009).

De sportevenementen van Plan Nederland zijn voorbeelden van een specifiek soort episodisch vrijwilligerswerk: *charity sport events* (CSEs). CSEs zijn fondsenwervende evenementen die worden ingezet om inkomsten te genereren of de naamsbekendheid van een organisatie te vergroten (Webber, 2004). Deelnemers committeren zich bij CSEs aan een sportieve uitdaging alsook aan het werven van inkomsten voor een goed doel voor een bepaalde tijd. Over het algemeen kunnen CSEs worden beschouwd als een vorm van occasioneel episodisch vrijwilligerswerk omdat deelnemers vaak voor een korte periode geld inzamelen om deel te kunnen nemen aan een jaarlijks terugkerend evenement (e.g. Alpe d’HuZes, Nacht van de Vluchteling). De ‘challenges’ van Plan Nederland onderscheiden zich van veel andere CSEs in dat de periode waarin er vrijwilligerswerkzaamheden worden verricht – de fondsenwerving – niet een aantal weken maar een aantal maanden duurt. Op basis van de duur van de vrijwilligerswerkzaamheden kunnen de ‘challenges’ van Plan Nederland dan ook eveneens worden gerekend tot interim episodisch vrijwilligerswerk. Deelnemers zetten zich immers voor een periode van een aantal maanden regelmatig in voor de organisatie.

In de afgelopen jaren zijn CSEs zowel onder vrijwilligers als organisaties erg populair geworden (Wood, Snelgrove en Danylchuk, 2010). Voorbeelden van succesvolle Nederlandse CSEs zijn de Alpe D’HuZes, Roparun, Run for KiKa, Tour du ALS, Africa Classic, de Amsterdam City Swim en de Nacht van de Vluchteling (Peerworks, 2016). De populariteit van dit soort vrijwilligerswerk zorgt voor de nodige concurrentie tussen filantropische instellingen. Potentiële vrijwilligers die graag deel willen nemen aan een CSE kunnen uit een groot aantal projecten kiezen. Om voldoende deelnemers te werven is het daarom van belang dat organisaties hun evenement zo aantrekkelijk mogelijk maken en zich onderscheiden van de rest van de markt (Filo, Groza en Fairley, 2012). Evenementen kunnen pas zo aantrekkelijk mogelijk worden gemaakt, als duidelijk wordt waardoor individuen zich voelen aangetrokken.

In dit onderzoek wordt verondersteld dat de populariteit van CSEs in Nederland deels voortkomt uit de wens van vrijwilligers om zich niet direct langdurig aan een organisatie of specifieke vrijwilligerstaak te binden en het verlangen naar een (sportieve) uitdaging. De verwachting bestaat dan ook dat het merendeel van de deelnemers aan een ‘challenge’ van Plan Nederland bewust heeft gekozen voor een tijdelijk vrijwilligersproject. Dit zou betekenen dat, in lijn met wat Meijs, Ten Hoorn en Brudney (2006) stellen, Plan Nederland door middel van hun ‘challenges’ een grotere groep vrijwilligers weet te trekken dan dat zij voorheen deden met hun reguliere vrijwilligerswerk en dat zij daarmee de *volunteerability* van hun organisatie vergroten.

Aangezien er doorgaans geen financiële beloning¹⁴ aan vrijwilligerswerk te pas komt, is motivatie een onmisbare factor wanneer men probeert te begrijpen waarom individuen beginnen aan vrijwilligerswerk, en wat ervoor zorgt dat zij dit gedrag voortzetten (Bang, Ross en Reio, 2013). In dit onderzoek zal worden nagegaan wat een ‘challenge’ van Plan Nederland zo aantrekkelijk maakt voor potentiële vrijwilligers door de motivatie van deelnemers uit de afgelopen jaren te analyseren. Hierbij wordt verondersteld dat de motivatie om deel te nemen aan een CSE mogelijk verschilt van de motivatie om regulier vrijwilligerswerk te verrichten aangezien CSEs altijd tijdelijke vrijwilligersprojecten zijn en vrijwilligers daarnaast de kans krijgen om te participeren in een recreatieve activiteit. Onderstaand wordt inzicht gegeven in de manier waarop motivatie vanuit wetenschappelijke literatuur geduid kan worden.

3.2 MOTIVATIE

Evenals vrijwilligerswerk kent het concept motivatie veel verschillende definities. Hendriks en Peelen (2013, p.13) definiëren motivatie bijvoorbeeld als het proces dat ervoor zorgt dat mensen zich op een bepaalde manier gedragen. Deze definitie suggereert dat menselijk gedrag verklaard kan worden op basis van motivatie. Dat is onterecht: feitelijk gedrag is immers tevens afhankelijk van externe factoren, zoals beperkingen uit de omgeving (e.g. tijd, geld) of een gebrek aan vaardigheden (Fisbhein en Ajzen, 2011). In dit onderzoek wordt motivatie daarom naar voorbeeld van Deci en Ryan (1985) gedefinieerd als een gedragsintentie.

Onderzoek naar de motivatie om werk te verrichten, betaald of onbetaald, vindt al lange tijd plaats. Het aantal theorieën en modellen dat werkmotivatie inzichtelijk heeft proberen te maken, is niet gering. Drie theorieën over motivatie zijn in het bijzonder interessant binnen dit onderzoek: de *cognitive evaluation theory*, *self-determination theory*, en de *goal-setting theory*. Daarnaast wordt aandacht besteed aan de functionele benadering met betrekking tot de *motivatie voor het verrichten van vrijwilligerswerk*. Onderstaand worden de theorieën uiteengezet en wordt besproken waarom deze relevant worden bevonden voor dit onderzoek.

3.2.1 COGNITIVE EVALUATION THEORY

In de eerste theorie die wordt besproken, de *cognitive evaluation theory* (CET) (Deci & Ryan in Gagné & Deci, 2005), staat een onderscheid centraal dat vaker terug kan worden gevonden in theorieën over werkmotivatie: het onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. Mensen die extrinsiek gemotiveerd zijn, handelen omdat zij door middel van deze activiteit een beloning verdienen of sanctie vermijden. Niet de activiteit zelf, maar het resultaat dat hiermee wordt verkregen, bijvoorbeeld een salaris of sociale status, motiveert hen om hieraan deel te nemen. In dit geval motiveren externe prikkels hen om actie te ondernemen (van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Lens & Andriessen, 2009). Dat geldt echter niet voor mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn; zij nemen deel aan een bepaalde activiteit omdat zij hier inherent geïnteresseerd in zijn of omdat dit hen plezier oplevert (Ryan & Deci, 2000b). Deci (1972) verklaart: “We say a person is intrinsically motivated to perform an activity if there is no apparent reward except the activity itself or the feelings which result from the activity” (p.217).

In onderzoek naar werkmotivatie werd lange tijd verondersteld dat een combinatie van intrinsieke (e.g. plezier, persoonlijke ontwikkeling) en extrinsieke beloningen (e.g. salaris, sociale status) bij zou dragen aan intrinsieke motivatie en werktevredenheid (Gagné & Deci, 2005). Echter, onderzoek van Deci (1971) heeft aangetoond dat niet alle extrinsieke beloningen hetzelfde effect hebben op intrinsieke motivatie; zo bleken verbale beloningen een positief effect te hebben, terwijl dit voor tastbare beloningen niet het geval was. De CET verklaart waarom een extrinsieke beloning de intrinsieke motivatie zowel kan versterken als ondermijnen.

Vanuit de CET wordt verondersteld dat een individu twee psychologische basisbehoeften dient te ervaren om intrinsiek gemotiveerd te zijn: autonomie en competentie (Ryan & Deci, 2000b). *Autonomie* verwijst naar het ervaren van keuzevrijheid met betrekking tot het uitvoeren van bepaald gedrag en de afwezigheid van controle

¹⁴ In sommige organisaties kunnen vrijwilligers echter wel aanspraak doen op een onkostenvergoeding. De maximaal toegestane vaste onkostenvergoeding is wettelijk vastgesteld en komt neer op maximaal €170 per maand, €1700 per jaar, €5,00 per uur voor vrijwilligers van 23 jaar of ouder en €2,75 voor vrijwilligers jonger dan 23 jaar (Belastingdienst, z.j.)

of druk (Deci, 1971; van den Broeck et al., 2009). Mensen die *competentie* ervaren hebben het gevoel dat zij doeltreffend kunnen handelen in de omgeving waarin zij zich begeven (Ryan & Deci, 2000b). De CET veronderstelt dat externe factoren die het competentiegevoel versterken (e.g. positieve feedback) intrinsieke motivatie kunnen versterken mits er tevens autonomie wordt ervaren (Ryan & Deci, 2000b). Factoren die het competentiegevoel (e.g. negatieve feedback) of gevoel van autonomie aantasten (e.g. evaluaties, toezicht), ondermijnen intrinsieke motivatie daarentegen. Zo heeft onderzoek van onder andere Amabile, Dejong en Lepper (1976) aangetoond dat deadlines intrinsieke motivatie ondermijnen aangezien deze mensen het gevoel geven dat zij gecontroleerd worden.

Aangezien de participatie van vrijwilligers niet afhankelijk is van een directe compensatie, veronderstelden verschillende wetenschappers lange tijd dat vrijwilligers altijd intrinsiek gemotiveerd zijn (Stephens, Dawley & Stephens, 2004). Echter, niet alle vrijwilligers verrichten vrijwilligerswerk omdat zij hier plezier aan beleven. Aangezien het onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie ook in onderzoek naar de werkmotivatie van betaalde werknemers niet altijd even duidelijk is, besloten Deci en Ryan de CET uit te breiden naar de *self-determination theory* (SDT; Deci en Ryan, 1985). Deze laatste theorie verklaart hoe het mogelijk is dat mensen zonder de tussenkomst van een externe prikkel als salaris, zelfstandig werkzaamheden verrichten terwijl zij daar geen plezier aan beleven. Onderstaand wordt hier verder op ingegaan.

3.2.2 SELF-DETERMINATION THEORY

Naast intrinsieke en extrinsieke motivatie, maakt de SDT tevens onderscheid tussen autonome en gecontroleerde motivatie. Mensen die een gecontroleerde vorm van motivatie vertonen, voelen zich vaak verplicht en onder druk gezet om op een bepaalde manier te denken en doen (van den Broeck et al., 2009; Haivas, Hofmans & Pepermans, 2012). Mensen die autonoom gemotiveerd zijn, ervaren deze druk daarentegen niet en hebben het gevoel dat zij uit vrije wil handelen (Gagné & Deci, 2005). De SDT veronderstelt dat er vier vormen van extrinsieke motivatie van elkaar onderscheiden kunnen worden, die van elkaar verschillen op basis van de hoeveelheid autonomie (i.e. zelfbeschikking) die individuen ervaren. Deci en Ryan (1985) spreken hier ook wel over vier verschillende vormen van gedragsregulatie. De verschillende vormen van extrinsieke motivatie vormen in combinatie met *amotivation* (i.e. afwezige motivatie) en intrinsieke motivatie een zelfbeschikkingscontinuüm (Gagné & Deci, 2005). Op de volgende pagina wordt dit continuüm schematisch weergegeven.

AMOTIVATION

EXTRINSIEKE MOTIVATIE

INTRINSIEKE MOTIVATIE

	Externe gedragsregulatie	Geïntrojecteerde gedragsregulatie	Geïdentificeerd gedragsregulatie	Geïntegreerde gedragsregulatie	
geen	Een gewenst resultaat bereiken of ongewenst resultaat vermijden dat losstaat van de activiteit zelf	Bereiken of behouden van een goed zelfbeeld	Behalen van een belangrijk persoonlijk doel	Centraal onderdeel van de persoonlijke identiteit uitdragen	Persoonlijke interesse en plezier
motivatie afwezig	gecontroleerd	enigszins gecontroleerd	enigszins autonoom	autonoom	inherent autonoom
<i>Ik doe geen vrijwilligerswerk omdat ik dat niet wil</i>	<i>Ik doe vrijwilligerswerk omdat dit mijn kansen op een baan vergroot.</i>	<i>Ik doe vrijwilligerswerk omdat ik me slecht voel over mezelf als ik dat niet doe</i>	<i>Ik doe vrijwilligerswerk omdat ik dat belangrijk vind</i>	<i>Ik doe vrijwilligerswerk omdat dat past bij wie ik ben</i>	<i>Ik doe vrijwilligerswerk omdat ik dat leuk vind</i>

Figuur 1: Het zelfbeschikkingscontinuüm van Ryan en Deci (1985) op basis van Gagné en Deci (2005) waarin de verschillende vormen van motivatie schematisch worden weergegeven. De derde, vierde en vijfde rij geven respectievelijk de bijbehorende gedragsintenties, hoeveelheid autonomie en contextgevoelige voorbeelden weer.

Aan de hand van figuur 1 wordt duidelijk dat er zowel autonome als gecontroleerde vormen van extrinsieke motivatie bestaan. Geïdentificeerde en geïntegreerde gedragsregulatie zijn daarvan de twee meest autonome vormen van extrinsieke motivatie. Het prototype autonome motivatie is echter intrinsiek. Vanuit de SDT wordt verondersteld dat meer autonomie zorgt voor een kwalitatief hoogwaardige vorm van motivatie (van den Broeck et al., 2009). Verschillende studies (e.g. Gagné & Koestner, 2002; Gagné, Boies, Koestner & Martens, 2004) tonen dan ook aan dat autonome vormen van motivatie een positief effect hebben op de werktevredenheid en prestaties alsook dat deze ervoor kunnen zorgen dat mensen langer bij een organisatie blijven (in Gagné & Deci, 2005; Millette & Gagné, 2008). Gecontroleerde motivatie zou er daarentegen voor zorgen dat mensen slechter in hun vel gaan zitten en daarom minder goed presteren (van den Broeck et al., 2009). Verschillende studies tonen aan dat een sterke intrinsieke of autonome motivatie in verband kan worden gebracht met werktevredenheid, organisatiebetrokkenheid (e.g. Baard, Deci & Ryan, 2004) en weinig verloop onder vrijwilligers (Gagné, 2003) en dat is wat Plan Nederland graag wil bereiken. Idealiter zijn vrijwilligers dus intrinsiek of in ieder geval autonoom gemotiveerd. Dit betekent immers dat zij hun vrijwilligerswerkzaamheden proactief oppakken, weinig aansturing nodig hebben, tevreden zijn en dat zij beter presteren.

Autonome motivatie kan aangewakkerd worden door middel van twee verschillende processen: het internaliseren (i.e. vatten) en integreren (i.e. eigen maken) van externe waarden, doelen of gedragsregels (Ryan & Deci, 2000b). Organisaties kunnen internalisering en integratie bevorderen door ervoor te zorgen dat er ruimte is voor de bevrediging van de drie psychologische basisbehoeften (Deci & Ryan, 1985). Twee daarvan, autonomie en competentie, zijn in §3.2.1 al aan bod gekomen. Relationele verbondenheid is de laatste psychologische basisbehoefte (Deci & Ryan, 1985). Mensen die deze verbondenheid ervaren, voelen verwantschap met anderen en hebben het gevoel geliefd te zijn, gewaardeerd te worden en ervaren dat zij zelf ook voor anderen kunnen zorgen (van den Broeck et al., 2009, p.320). Zij voelen zich gesteund door en verbonden met mensen als hun manager, familie, vrienden en collega's (Gagné, 2003).

Eerder onderzoek heeft aangetoond dat de SDT een motivatietheorie is die toegepast kan worden binnen een vrijwilligerscontext (Gagné, 2003). De theorie wordt met name interessant bevonden voor dit onderzoek aangezien Plan Nederland de mensen die deelnemen aan een van de 'challenges' een deadline oplegt en daarmee mogelijk een gevoel van controle kan veroorzaken wat vervolgens af kan doen aan het gevoel van autonomie dat vrijwilligers ervaren en daarmee hun motivatie en tevredenheid. Het uitgangspunt van dit onderzoek is dat vrijwilligers zowel autonome als gecontroleerde vormen van motivatie kunnen hebben voor het verrichten van vrijwilligerswerk en dat hun motivatie aangewakkerd of behouden kan worden door de bevrediging van de drie psychologische basisbehoeften. Motivatie wordt dus gezien als iets wat door de tijd heen kan veranderen en dus dynamisch in plaats van statisch is. Uit onderzoek op basis van de CET is reeds gebleken dat het vaak erg lastig is om te bepalen of mensen intrinsiek of extrinsiek gemotiveerd zijn. Dit onderzoek heeft dan ook niet het doel om dit te achterhalen. Aangezien alle respondenten uit dit onderzoek besloten hebben om deel te nemen aan een 'challenge' wordt verondersteld dat zij voorafgaand aan Cycle4Girls allen gemotiveerd waren om geld in te zamelen voor Plan Nederland. De verschillende vormen van gedragsregulatie worden tevens buiten beschouwing gelaten gezien de beperkte tijd die beschikbaar was. Dit onderzoek tracht te achterhalen in hoeverre deelnemers van een 'challenge' van Plan Nederland competentie, autonomie en verbondenheid ervaren tijdens het vrijwilligersproject en op wat voor manier deze samenhangt met hun motivatie. Onderstaand wordt aandacht besteed aan een tweede theorie over werkmotivatie die van belang wordt geacht binnen de context van het huidige onderzoek: de *goal-setting theory*.

3.2.3 GOAL-SETTING THEORY

Locke en Latham ontwikkelden de *goal-setting theory* (GST) in 1990 naar aanleiding van onderzoek van Locke uit 1968. Met dit onderzoek werd aangetoond dat mensen die werken in een context waar concrete en uitdagende doelen worden gesteld, betere prestaties leveren dan mensen die werken in een context waar geen, makkelijke of vage doelen¹⁵ worden gesteld (Latham, 2007). De GST veronderstelt dat men gemotiveerd wordt door doelstellingen en dat concrete en uitdagende doelen de beste prestaties opleveren. Het naderen van een doel kan daarbij voor tevredenheid zorgen en kan eveneens een impuls geven om door te gaan met een activiteit (Latham, 2007).

Individueen kunnen zowel gemotiveerd worden door doelen die zij zichzelf stellen, als door doelen die hen worden opgelegd. De GST veronderstelt wel dat doelen die men zelf stelt motiverender werken dan doelen die extern worden opgelegd (Latham, 2007). In dat laatste geval dienen individuen zich te committeren aan de doelstelling (Locke & Latham, 1990, pp.240-242). Een hoge mate van *self-efficacy* of zelfeffectiviteit kan daarbij helpen (Locke & Latham, 1990). Latham (2007) omschrijft zelfeffectiviteit als: "one's belief that one can execute a given behavior in a given setting" (p.72). Zelfeffectiviteit duidt met andere woorden ook wel op het vertrouwen dat individuen hebben in hun eigen kunnen en vaardigheden.

Er is veel empirisch bewijs gevonden voor de *goal-setting theory* (Gagné & Deci, 2005; Meyer, Becker & Vandenberghe, 2004). Zo heeft onder andere onderzoek van Mossholder (1980) aangetoond dat concrete en uitdagende doelen leiden tot betere prestaties. Met dit onderzoek werd echter eveneens aangetoond dat de interesse, tevredenheid en het doorzettingsvermogen van intrinsiek gemotiveerde individuen daalt op het moment dat zij doelen voorgeschreven krijgen. Volgens Mossholder (1980) zorgen doelen die extern opgelegd zijn voor druk en doen ze afbreuk aan de hoeveelheid competentie en autonomie die mensen ervaren. Dit zorgt vervolgens voor een afname van de intrinsieke motivatie. Ook onderzoek van Latham en Yukl (1976) heeft aangetoond dat het bereiken van een doelstelling niet voor tevredenheid zorgt op het moment dat mensen geen competentiegroei ervaren.

De GST wordt relevant geacht binnen de context van dit onderzoek omdat Plan Nederland de deelnemers van een 'challenge' een concreet doel oplegt namelijk het inzamelen van minimaal 3000 euro in een tijdsbestek van

¹⁵Een voorbeeld van een vage doelstelling is: doe zo goed mogelijk je best.

een aantal maanden. Of het minimale sponsorbedrag ook uitdagend is, kan voorafgaand aan het empirisch gedeelte van dit onderzoek niet worden vastgesteld. Welke doelen men uitdagend vindt, is immers contextafhankelijk en subjectief. Tijdens de interviews wordt daarom nagegaan in hoeverre de deelnemers van een 'challenge' de doelstelling die hen voorgeschreven wordt, uitdagend vinden. Op basis hiervan wordt vervolgens nagegaan in hoeverre het minimale sponsorbedrag invloed heeft op de motivatie om fondsen te werven voor Plan Nederland, zowel op de korte als op de lange termijn. Aan de hand van de GST kan zo een beeld worden gevormd van de mogelijke voor- en nadelen die in verband kunnen worden gebracht met het hanteren van een prestatie-eis voor vrijwilligers.

De SDT en de GST zijn theorieën die goed toepasbaar zijn binnen een vrijwilligerscontext. Op basis van deze twee theorieën wordt verondersteld dat het hanteren van een extern opgelegde prestatie-eis weliswaar betere prestaties op kan leveren; de verwachting bestaat dat het eveneens zowel op de korte als de lange termijn kan zorgen voor een afname in de motivatie om fondsen te werven voor Plan Nederland omdat dit af zal doen aan het gevoel van autonomie en daarmee de werktevredenheid. Het uitgangspunt van dit onderzoek is dus dat motivatie door de tijd heen kan fluctueren. Motivatie wordt daarom beschouwd als iets wat niet vaststaat en daarom niet statisch maar dynamisch is.

Zowel de SDT als de GST zijn theorieën die betrekking hebben op de kwaliteit en duur van motivatie en het resultaat hiervan. De SDT veronderstelt dat mensen die autonoom of intrinsiek gemotiveerd zijn, hun gedrag langer vol zullen houden; de GST veronderstelt dat concrete en uitdagende doelen ervoor zorgen dat mensen langer gemotiveerd blijven en dat dit de beste prestaties oplevert. Onderstaand wordt verder ingegaan op een theorie die meer context specifiek is en aandacht besteed aan motieven: de achterliggende beweegredenen die ervoor zorgen dat iemand gemotiveerd is.

3.2.4 FUNCTIONELE BENADERING

De motivatie voor het verrichten van vrijwilligerswerk, ook wel vrijwilligersmotivatie, kan op verschillende manieren worden gedefinieerd. Zo wordt vrijwilligersmotivatie onder andere omschreven aan de hand van een tweedimensionaal model waarin onderscheid wordt gemaakt tussen altruïstische of egoïstische motieven (Cnaan & Goldberg-Glen, 1991). De meest voorkomende opvatting beschouwt vrijwilligersmotivatie echter als een multidimensionaal construct (Okun & Schultz, 2003). Zo ook de functionele benadering (Clary et al., 1998). Deze benadering veronderstelt dat mensen die dezelfde vrijwilligerswerkzaamheden verrichten, dit ten dienste van verschillende persoonlijke en sociale behoeften kunnen doen (Clary et al., 1998). Met andere woorden: vrijwilligers kunnen uiteenlopende motieven hebben voor het verrichten van hetzelfde vrijwilligerswerk. De functionele benadering¹⁶ (Clary et al., 1998) veronderstelt dat er zes motieven of functies zijn om vrijwilligerswerk te doen die samengevat worden in een meetinstrument dat ontwikkeld werd om deze motieven te achterhalen: de *Volunteer Functions Inventory* (VFI). De motieven sluiten elkaar daarbij niet uit en kunnen variëren per functie of organisatie (Stukas et al., 2016). Een vrijwilliger kan dus meerdere persoonlijke of sociale doelen nastreven met vrijwilligerswerk. Onderstaand worden de zes motieven en hun bijbehorende functies besproken (Boss, Blauw & Alblas, 2011, p.21; Clary et al., 1998, pp.1517-1518).

Het eerste motief dat Clary et al. (1998) benoemen is een normatief motief. Mensen die een normatief motief hebben, verrichten vrijwilligerswerk om altruïstische waarden uit te kunnen dragen. Musick en Wilson (2007, p.23) stellen: "Altruism is any voluntary, intentional act designed to benefit other persons from which there is no expectation of reward". Vrijwilligers met een normatief motief, verrichten dus vrijwilligerswerk omdat zij het van belang vinden om iets voor een ander te doen, zonder daar iets voor terug te verwachten. Het tweede motief dat Clary et al. (1998) omschrijven, is een leermotief. Mensen met dit motief verrichten vrijwilligerswerk omdat zij daarmee nieuwe ervaringen opdoen, hun eigen krachten kunnen verkennen of om gebruik te maken van kennis en vaardigheden die anders niet of minder benut worden. Het derde motief is een sociaal motief

¹⁶ Overall waar in het vervolg over de functionele benadering wordt besproken, wordt hiermee bedoeld op de functionele benadering voor de motivatie voor het verrichten van vrijwilligerswerk (Clary et al., 1998).

dat verwijst naar de wens om door middel van vrijwilligerswerk sociale contacten uit te diepen of mee te doen aan een activiteit die gewaardeerd wordt door de sociale omgeving. Iemand die vrijwilligerswerk verricht omdat zijn of haar vrienden dat doen, beschikt dus over een sociaal motief. Het vierde motief dat de VFI omschrijft, is een carrièregericht motief en omvat de wens om vrijwilligerswerk te verrichten om ervaringen, vaardigheden en contacten op te doen die een carrière op de arbeidsmarkt bevorderen. Mensen met een beschermingsmotief, het vijfde motief binnen de VFI, verrichten vrijwilligerswerk om negatieve gevoelens, ervaringen of omstandigheden te ontvluchten of verminderen. Voorbeelden van dit soort negatieve gevoelens kunnen onder andere schuldgevoelens zijn die voortkomen uit de eigen welvaart, stress of gevoelens van eenzaamheid. Het laatste motief, een kwaliteitsmotief, betreft de wens om vrijwilligerswerk te doen ten behoeve van een beter zelfbeeld, persoonlijke groei of een verhoogde levenskwaliteit die zich bijvoorbeeld uit in het gevoel dat men iets belangrijks of nuttigs doet.

De functionele benadering (Clary et al., 1998) veronderstelt dat de mate waarin een vrijwilligerservaring bevredigend en belonend is, bepaald wordt aan de hand van *motive fulfillment* (Finkelstein, 2009). Onderzoek van Clary et al. (1998) heeft aangetoond dat *motive fulfillment* in verband kan worden gebracht met meer tevredenheid en sterkere intenties om vrijwilligerswerkzaamheden zowel op de korte als de lange termijn voort te zetten of deze te herhalen. Er is sprake van *motive fulfillment* wanneer de participatiemotieven voor het verrichten van vrijwilligerswerk worden bevredigd. Met andere woorden: op het moment dat mensen door middel van vrijwilligerswerk de doelen bereiken die zij voorafgaand hoopten te bereiken (e.g. uitdaging, iets nieuws leren, anderen helpen) is er sprake van *motive fulfillment*. Vrijwilligers die voordelen ervaren die irrelevant zijn met betrekking tot hun initiële motivatie blijken minder tevreden te zijn dan vrijwilligers waarvan de participatiemotieven wel worden bevredigd (Clary et al., 1998). Organisaties die hun vrijwilligers graag tevreden willen houden, zouden er dus goed aan doen om te achterhalen wat vrijwilligers doet besluiten om vrijwilligerswerk te verrichten.

Met betrekking tot de relatie tussen *motive fulfillment* en de lengte van het dienstverband van een vrijwilliger, zijn tegenstrijdige resultaten gevonden. Onderzoek van Omoto en Snyder (1995) heeft aangetoond dat *motive fulfillment* de duur van vrijwilligerswerkzaamheden kan voorspellen; uit onderzoek van Davis, Hall en Meyer (2003) is echter gebleken dat *motive fulfillment* weliswaar in verband kan worden gebracht met tevredenheid, maar dat tevredenheid de duur van vrijwilligerswerkzaamheden en daarmee feitelijk gedrag niet kan voorspellen. Zoals in de inleiding van §3.2 reeds uiteengezet is, wordt motivatie in dit onderzoek niet beschouwd als een verklaring voor menselijk gedrag maar als een gedragsintentie. Zoals eerder vermeld is feitelijk gedrag niet alleen afhankelijk van de motivatie van mensen, maar kan eveneens beïnvloed worden door externe factoren als tijd, geld en vaardigheden die het gedrag onmogelijk maken. Het uitgangspunt van dit onderzoek is dan ook dat *motive fulfillment* wel in verband kan worden gebracht met tevredenheid en motivatie, maar niet met feitelijk gedrag.

In het empirisch gedeelte van dit onderzoek wordt nagegaan welke motieven de deelnemers van een 'challenge' van Plan Nederland hebben om deel te nemen aan dit tijdelijke vrijwilligersproject. Empirisch onderzoek naar zowel regulier als episodisch vrijwilligerswerk toont aan dat de zes motieven die binnen de VFI van elkaar onderscheiden worden, consequent in verband kunnen worden gebracht met vrijwilligerswerk (Holmes, 2014; Musick & Wilson, 2007). Vrijwilligers die deelnemen aan een CSE krijgen in tegenstelling tot vrijwilligers die regulier vrijwilligerswerk verrichten eveneens de kans om deel te nemen aan een sportactiviteit. Het uitgangspunt van dit onderzoek is dan ook dat vrijwilligers die deelnemen aan een 'challenge' uiteenlopende en meerdere motieven kunnen hebben voor hun deelname en dat deze motieven mogelijk niet aansluiten op de zes motieven die de VFI van elkaar onderscheidt. Daarnaast wordt er verondersteld dat de motieven die vrijwilligers hebben voor het verrichten van vrijwilligerswerk taakafhankelijk zijn en dat deze kunnen veranderen op basis van een enkele vrijwilligerservaring. Om deze reden wordt er in dit onderzoek onderscheid gemaakt tussen de motivatie voorafgaand, tijdens en na afloop van een 'challenge'.

Inzicht in de motieven van tijdelijke vrijwilligers levert niet alleen kennis op die kan worden gebruikt ten behoeve van de werving van nieuwe vrijwilligers, deze kennis kan eveneens een organisatie de kans bieden om hun vrijwilligersprojecten op zo'n manier in te richten dat vrijwilligers tevreden blijven en daarom mogelijk ook lang blijven.

3.3 SAMENVATTING

Op basis van de hierboven besproken literatuur kan antwoord worden geformuleerd op de twee theoretische deelvragen die onderdeel vormen van dit onderzoek. Allereerst wordt het antwoord geformuleerd op deelvraag 1:

Hoe kan vrijwilligerswerk vanuit de literatuur worden geduid?

De literatuurstudie toont aan dat vrijwilligerswerk kan verwijzen naar uiteenlopende activiteiten binnen verscheidene organisaties in meerdere sectoren. Het concept kan dan ook op verschillende manieren worden omschreven en kent geen universeel aanvaarde definitie. In dit onderzoek wordt vrijwilligerswerk aan de hand van de definitie van de Interdepartementale Commissie Vrijwilligersbeleid (ICV) opgevat als: werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving (Arends, 2015; Meijs, 1997). Het verlenen van een dienst aan anderen of de productie van goederen ter consumptie van anderen wordt daarbij beschouwd als het verrichten van werk (Taylor, 2004).

De literatuurstudie heeft aangetoond dat er met betrekking tot de duur van vrijwilligerswerk onderscheid kan worden gemaakt tussen twee vormen: regulier en episodisch vrijwilligerswerk. In tegenstelling tot regulier vrijwilligerswerk, is episodisch vrijwilligerswerk vaak van tijdelijke, korte duur en wordt het vaak eenmalig dan wel onregelmatig ondernomen. Episodisch vrijwilligerswerk is een relatief nieuw en wordt steeds vaker aangeboden door organisaties om aan de wensen van potentiële vrijwilligers te kunnen voldoen. Met name de *charity sport events* (CSEs), evenementen die de deelname aan een sportieve activiteit combineren met fondsenwerving voor een goed doel, zijn de afgelopen jaren in populariteit gestegen.

De deelname aan een 'challenge' van Plan Nederland wordt in dit onderzoek beschouwd als een vorm van vrijwilligerswerk omdat deelnemers de ontwikkelingsorganisatie vrijwillig een dienst verlenen, namelijk het inzamelen van geld, zonder dat zij hiervoor betaald krijgen.

Ten tweede kan er op basis van de literatuurstudie een antwoord worden geformuleerd op deelvraag 2:

Hoe kan motivatie vanuit de literatuur worden geduid?

De literatuur toont aan dat motivatie eveneens op verschillende manieren kan worden geduid. In dit onderzoek wordt motivatie naar voorbeeld van Deci en Ryan (1985) gedefinieerd als een gedragsintentie. Drie theorieën over motivatie worden relevant geacht binnen de context van dit onderzoek en hebben de basis gevormd voor het analytisch kader dat gehanteerd wordt: de *self-determination theory* (SDT; Deci & Ryan, 1985), de *goal-setting theory* (GST; Locke & Latham, 1991) en de functionele benadering voor de motivatie voor het verrichten van vrijwilligerswerk (Clary et al., 1998). De SDT veronderstelt dat de bevrediging van de drie psychologische basisbehoeften – competentie, autonomie en verbondenheid – voor een meer autonome vorm van motivatie zorgt en dat dit de internalisering van organisatiewaarden en organisatiedoelen bevordert (Ryan & Deci, 1985). Verschillende studies hebben aangetoond dat een autonome vorm van motivatie voor meer werktevredenheid en minder verloop onder werknemers of vrijwilligers zorgt. Deze theorie wordt in de context van het huidige onderzoek van belang geacht omdat Plan Nederland de deelnemers van een 'challenge' een prestatie-eis oplegt die mogelijk af kan doen aan hun gevoel van autonomie en daarom hun werktevredenheid met als gevolg dat vrijwilligers niet betrokken blijven bij een organisatie.

De *goal-setting theory* (GST; Locke & Latham, 1990) wordt eveneens vanwege de prestatie-eis van belang geacht. Deze theorie veronderstelt immers dat mensen beter presteren wanneer zij een concreet en uitdagend doel nastreven; niet alleen wanneer zij dit doel zelf formuleren maar ook wanneer dit hen wordt opgelegd. Op

basis van onderzoek van Mossholder (1980) bestaat de verwachting dat uitdagende en concrete doelstellingen goede prestaties op kunnen leveren, maar dat deze afbreuk doen aan de hoeveelheid autonomie en competentie die mensen ervaren op het moment dat deze extern worden opgelegd. Dit zou vervolgens voor een afname in de hoeveelheid intrinsieke of autonome motivatie kunnen zorgen.

Tot slot wordt de functionele benadering voor de motivatie voor het verrichten van vrijwilligerswerk (Clary et al., 1998) van belang geacht aangezien de zes motieven die deze benadering van elkaar onderscheid – normatieve motieven, sociale motieven, beschermingsmotieven, leermotieven, kwaliteitsmotieven en carrièregerichte motieven – consequent in verband kunnen worden gebracht met zowel regulier als episodisch vrijwilligerswerk (Holmes, 2014; Musick & Wilson, 2007). Tot op heden is dit echter nog niet gedaan in onderzoek naar de motivatie voor de deelname aan een CSE. De functionele benadering veronderstelt dat tevredenheid onder vrijwilligers ontstaat op basis van *motive fulfillment* en dat *motive fulfillment* mogelijk de duur van vrijwilligerswerkzaamheden kan voorspellen.

Er dient benadrukt te worden dat de motivatie om vrijwilligerswerk te verrichten in dit onderzoek niet als iets statisch maar als iets dynamisch wordt gezien. Om deze reden wordt er in het empirisch gedeelte van dit onderzoek aandacht besteed aan de motivatie voorafgaand, tijdens en na afloop van de deelname aan een ‘challenge’ van Plan Nederland. Het uitgangspunt van dit onderzoek is dat motivatie kan fluctueren en dat externe factoren af kunnen doen aan de motivatie om een specifieke activiteit voort te zetten. Hoewel Cycle4Girls een tijdelijk vrijwilligersproject is, worden er in dit onderzoek geen vooronderstellingen gedaan met betrekking tot de duur van de motivatie van deelnemers aan een ‘challenge’. Wel bestaat de verwachting dat een positieve vrijwilligerservaring ervoor kan zorgen dat vrijwilligers betrokken blijven bij Plan Nederland na afloop van hun deelname aan Cycle4Girls, ongeacht of zij voorafgaand aan hun besluit om deel te nemen aan Cycle4Girls ook de intentie hadden om dit te doen.

4. ONDERZOEKSMETHODEN

In dit hoofdstuk wordt allereerst aandacht besteed aan de onderzoeksbenadering en de gebruikte onderzoeksmethoden die toegelicht en verantwoord wordt. Tot slot wordt aandacht besteed aan de manier waarop dit onderzoek voldoet aan de kwaliteitscriteria die worden gesteld aan wetenschappelijk onderzoek.

4.1 KWALITATIEF ONDERZOEK

Dit onderzoek is exploratief van aard omdat er tot op heden nog maar weinig bekend is over de motieven van vrijwilligers die deelnemen aan een CSE in het buitenland ten behoeve van een ngo die zich richt op ontwikkelingssamenwerking. Ook de kennis over welke factoren in verband kunnen worden gebracht met het al dan niet behouden van de motivatie om vrijwilligerswerk te verrichten is schaars. Een kwalitatieve onderzoeksstrategie sluit vanwege zijn flexibiliteit het beste aan op een exploratief onderzoek (Boeije, 2010).

Kwalitatief onderzoek biedt meer flexibiliteit dan kwantitatief onderzoek om verschillende redenen. Kwalitatief onderzoek maakt naast deductieve logica tevens gebruik van inductieve logica (O’Leary, 2014). Boeije (2010) omschrijft deze logica als een proces waarin een verschijnsel wordt onderzocht “in order to find empirical patterns that can function as the beginning of a theory” (p.5). In deze onderzoekstrategie worden geen hypothesen geformuleerd zoals bij kwantitatief onderzoek, maar wordt theorie geraadpleegd om onderzoek van een wetenschappelijk kader te voorzien. Aangezien dit wetenschappelijk kader niet definitief is, kan indien wenselijk zowel de onderzoeksvraag als de manier waarop data verzameld en geanalyseerd worden, gemakkelijk worden aangepast op basis van inzichten die worden verkregen tijdens het onderzoek.

In kwalitatief onderzoek wordt erkend dat de werkelijkheid vanuit meerdere perspectieven kan worden bekeken en daarom op meerdere manieren kan worden omschreven, afhankelijk van de context van het onderzoek (O’Leary, 2014). Kwalitatieve onderzoeksmethoden, zoals focusgroepen of een interview, dienen dan ook kwalitatieve onderzoeksresultaten te genereren. Deze onderzoeksmethoden zijn daarom zo min mogelijk gestandaardiseerd, kunnen op basis van context worden aangepast en beperken respondenten niet in hun antwoordmogelijkheden maar bieden hen juist de vrijheid vragen te beantwoorden in hun eigen woorden (Boeije, 2010).

CASE STUDY

Dit exploratieve onderzoek is een case study. O’Leary (2014) definieert een case study als “a method of studying elements of our social fabric through comprehensive description and analysis of a single situation or case” (p.194). Het voordeel van een case study is dat deze de onderzoeker de kans biedt om echt de diepte in te gaan doordat een verschijnsel in zijn natuurlijke context kan worden bestudeerd (Flyvbjerg, 2006; O’Leary, 2014). Dit kan tot nieuwe inzichten leiden die anders niet zouden worden ontdekt (Flyvbjerg, 2006).

Aangezien in deze studie onderzoek wordt verricht naar één sportevenement binnen één organisatie is dit een voorbeeld van een enkelvoudige case study (O’Leary, 2014). Hier is voor gekozen omdat een enkelvoudige case study de kans biedt volledig de diepte in te gaan.

4.2 ONDERZOEKSMETHODEN

LITERATUURONDERZOEK

Om inzicht te krijgen in de twee theoretische concepten die centraal staan in dit onderzoek, *vrijwilligerswerk* en *motivatie*, is gebruik gemaakt van een literatuurstudie. Enerzijds had deze literatuurstudie het doel de twee centrale concepten te operationaliseren in de vorm van een topiclijst, anderzijds kon op basis van deze studie een analytisch kader worden gevormd waarbinnen de resultaten van dit onderzoek kunnen worden geduid. De resultaten van de literatuurstudie zijn in het voorgaande hoofdstuk reeds besproken. Aan de hand hiervan kan antwoord worden gevormd op de twee theoretische deelvragen.

Literatuur werd voornamelijk verkregen via database Omega van de Universiteit Utrecht en Google Scholar (met UBU-link). Daarnaast kon de onderzoeker een aantal relevante boeken bemachtigen via haar persoonlijk netwerk, haar scriptiebegeleider en de bibliotheek van Plan Nederland. Onderzoeken en rapporten van de overheid of brancheorganisaties met betrekking tot vrijwilligerswerk in Nederland bleken in veel gevallen toegankelijk via de reguliere versie van Google.

Om meer inzicht te krijgen in het concept motivatie werd aan het begin van de literatuurstudie allereerst het boek *work motivation* (Latham, 2007) doorgenomen. Op basis van de informatie uit het boek van Latham (2007) werd duidelijk dat er een groot aantal verschillende theorieën bestaan met betrekking tot werkmotivatie waaronder de *need hierarchy theory* van Maslow (in Latham, 2007), de *expectancy theory* van Vroom (in Latham, 2007) alsook de *goal-setting theory* en de *self-determination theory*. Alleen die laatste twee werden van belang geacht binnen dit onderzoek aangezien de SDT toepast was binnen een vrijwilligerscontext en de GST meer inzicht kon bieden in het hanteren van een minimale prestatie-eis voor vrijwilligers. De onderzoeker verdiepte zich vervolgens in de SDT aan de hand van de *The oxford handbook of work engagement, motivation and self-determination theory* (Gagné, 2014). Dit bevestigde het belang van de SDT binnen dit onderzoek. Daarnaast werd er via Google Scholar gezocht naar aanvullende literatuur aan de hand van de zoektermen *work motivation* en *volunteer motivation* die onder andere artikelen van Gagné en Deci (2005), Locke en Latham (1990) en Millette en Gagné (2008) opleverden. Op basis van de reeds opgedane kennis werd aanvullende literatuur gezocht aan de hand van de zoektermen *cognitive evaluation theory*, *self-determination theory*, *goal-setting theory* en *prosocial motivation*. Ook deze zoekopdracht bleek succesvol en leverde onder andere publicaties van Latham en Yukl (1976) en Gagné (2003) op. Naderhand werd nog naar informatie met betrekking tot het verschil tussen motivatie, intentie en gedrag gezocht door middel van de Engelse vertaling van deze termen te combineren. Dit leverde literatuur over de *theory of reasoned action* van Fishbein en Ajzen (2011) op. De onderzoeker besloot echter op basis van de omvang van het onderzoek, deze theorie niet te betrekken in het analytisch kader.

Om meer inzicht te krijgen in het concept vrijwilligerswerk werd aan de hand van de zoektermen *vrijwilligerswerk Nederland* en *volunteers* via Google Scholar gezocht naar relevante literatuur. Beide zoektermen waren gematigd succesvol. De eerste zoekterm resulteerde in een publicatie van het onderzoek *Geven in Nederland* (2007) en onderzoek van Dekker en De Hart (2009). De tweede zoekterm bleek te breed en leverde veel literatuur op die niet bruikbaar bleek binnen de context van dit onderzoek, met uitzondering van de publicaties van Clary et al. (1998) en Omoto en Snyder (1995). Op aanraden van mijn scriptiebegeleider werd daarom het boek *Management van vrijwilligersorganisaties* van Meijs (1997) geraadpleegd. Op basis van dit boek kon onder andere worden vastgesteld dat Plan Nederland een beroepsmatige fondsenwervende instelling is. In de bibliotheek van Plan Nederland werd de *Filantropium* jaargids de Dikke Blauwe, gevonden en vanuit mijn persoonlijk netwerk kreeg ik het boek *Volunteers* van Musick en Wilson (2007) te leen. In deze boeken werden voornamelijk de hoofdstukken doorgenomen die betrekking hadden op de motivatie en motieven van vrijwilligers alsook de manier waarop vrijwilligerswerk gedefinieerd kan worden. Om een beeld te krijgen van de huidige maatschappelijke context en recente ontwikkelingen met betrekking tot vrijwilligerswerk in Nederland, werd vervolgens gebruik gemaakt van de zoektermen *cijfers vrijwilligerswerk Nederland 2015* en *vrijwilligerswerk korte lange termijn*. Via Google Scholar resulteerde dit in weinig relevante literatuur. De zoektermen bleken via de reguliere versie van Google echter wel succesvol. Op deze manier werd het onderzoek van Arends en Flöthe (2015) en de publicatie van Movisie (2015) gevonden. Er werd met name gezocht naar recent en periodiek onderzoek.

Aangezien de bovenstaande zoekopdrachten weinig relevante literatuur opleverden met betrekking tot de specifieke vrijwilligersvorm die in dit onderzoek aan bod komt, werd er via Google Scholar gezocht door middel van de zoektermen *volunteerism long term*, *charity fundraising*, *fundraising volunteer*, *volunteer sport commitment* en *sport event fundraising*. Deze bleken erg succesvol en leverden publicaties op van Bang, Ross en Reio (2013), Filo, Funk en O'brien (2008; 2011) en Hendriks en Peelen (2013). Tot slot werd door middel van

zoektermen als *episodic volunteering* en de combinatie van termen als *volunteer motivation* met *self-determination theory* gezocht op empirisch onderzoek naar episodisch vrijwilligerswerk en onderzoek waarin theorieën werden gebruikt die relevant werden bevonden in dit onderzoek. Deze zoekopdrachten bleken gematigd succesvol en leverden onder andere literatuur op van Haivas, Hofmans en Pepermans (2012), Holmes (2014) en Cnaan en Handy (2005) op.

DOCUMENTANALYSE

Kwalitatief onderzoek is context specifiek. Om de resultaten van dit onderzoek beter te kunnen duiden, is de context van dit onderzoek beschreven in hoofdstuk 2. Dit hoofdstuk is het resultaat van een documentanalyse. Een historische schets van Plan Nederland is in verband met de hoeveelheid beschikbare ruimte opgenomen in appendix 2.

Informatie met betrekking tot het vrijwilligersbeleid en de ‘challenges’ van Plan Nederland werd verkregen via bedrijfsinterne documenten. Onduidelijkheden werden opgehelderd door middel van persoonlijke gesprekken met de projectleider van de ‘challenges’ van Plan Nederland, Jurian Stevens, en de vrijwilligerscoördinator van de organisatie: Annemijn Oversier. Daarnaast hebben er gesprekken plaatsgevonden met de directeur van Plan Nederland, Monique van ’t Hek.

SEMIGESTRUCTUREERDE INTERVIEWS

De motivatie van respondenten kan door middel van meerdere kwalitatieve onderzoeksmethoden worden achterhaald waaronder focusgroepen of één-op-één-interviews (Boeije, 2010). In dit onderzoek is ervoor gekozen om gebruik te maken van de laatstgenoemde methode, aangezien de onderzoeker wilde voorkomen dat respondenten zouden worden beïnvloed door de antwoorden van andere respondenten.

Boeije (2010, pp.61-63) maakt onderscheid tussen drie soorten interviews: gestructureerde interviews, ongestructureerde interviews, en semigestructureerde interviews. Enquêtes, zoals deze vaak gebruikt worden in kwantitatief onderzoek, zijn een vorm van gestructureerde interviews. Dit type interview is niet geschikt voor kwalitatief onderzoek omdat het een respondent niet de kans geeft zich uit te drukken in zijn of haar eigen woorden. In ongestructureerde interviews heeft de respondent deze vrijheid wel. Een nadeel van ongestructureerde interviews is dat ze in grote mate van elkaar kunnen verschillen met betrekking tot de hoeveelheid informatie die wordt verkregen alsook welke informatie wordt besproken. Om respondenten zoveel mogelijk vrijheid te geven in hun antwoordmogelijkheden maar nog enige controle te behouden over dat wat wordt besproken, is daarom besloten gebruik te maken van semigestructureerde interviews. Voor semigestructureerde interviews kan een onderzoeker voorafgaand aan de dataverzameling een aantal relevante topics en voorbeeldvragen opstellen die houvast geven; op deze manier kan worden voorkomen dat belangrijke topics onbesproken blijven (Boeije, 2010). Aangezien het in semigestructureerde interviews niet noodzakelijk is om topics in een bepaalde volgorde te bespreken, biedt dit de ruimte om in te spelen op de antwoorden van respondenten. Dit creëert een ontspannen sfeer die er mogelijk voor zorgt dat respondenten eerder bereid zijn informatie te delen (O’Leary, 2014). Door middel van semigestructureerde interviews kan diepliggende informatie worden achterhaald. Hiermee kan niet alleen antwoord worden gegeven op de vraag of deelnemers van een ‘challenge’ van Plan Nederland bereid zijn hun inzet voor de organisatie te continueren in de vorm van vrijwilligerswerk, maar ook waarom dit wel of juist niet het geval is.

TOPICS

Op basis van de literatuurstudie zijn een aantal hoofd- en sub-topics geformuleerd die onderverdeeld worden in drie verschillende thema’s: *de motivatie om deel te nemen aan Cycle4Girls* (i.e. participatiemotivatie), *de motivatie om fondsen te werven tijdens Cycle4Girls* (i.e. werkmotivatie) en *de motivatie om na afloop van Cycle4Girls vrijwilligerswerk te verrichten voor Plan Nederland* (i.e. motivatie vrijwilligerswerk Plan Nederland). In de topiclijst wordt dus onderscheid gemaakt in drie verschillende momenten ten opzichte van de deelname

aan Cycle4Girls: voorafgaand, tijdens en na afloop. De onderzoeker heeft voor deze strategie gekozen omdat in navolging op de literatuur bleek dat motivatie niet statisch maar dynamisch is.

De hoofdtopics die onder het thema participatiemotivatie vallen zijn: *het besluit om deel te nemen en vrijwilligerswerk*. Voor beide hoofdtopics zijn eveneens sub-topics geformuleerd. Onder het hoofdtopic *vrijwilligerswerk* vallen bijvoorbeeld de sub-topics: *definitie, sociale omgeving en eigen ervaring*. Hoofdtopics die onder het thema werkmotivatie vallen zijn: *doelstellingen, motiverende/demotiverende factoren en de psychologische basisbehoeften*.

Het topic *doelstellingen* kon onder andere worden bevraagd door 'wat vond je voorafgaand aan je deelname van de doelen die Plan Nederland heeft gesteld met betrekking tot het minimum sponsorbedrag en de fietsafstand?' en 'heeft de doelstelling van 3000 euro aan sponsorgeld je gemotiveerd om dit bedrag op te halen?' met de doorvraag 'waarom wel/niet?'. Vragen die behoren bij het sub-topic *verbondenheid*, onderdeel van het hoofdtopic *psychologische basisbehoeften* zijn bijvoorbeeld 'Hoe was het contact met medewerkers van Plan Nederland?' en 'Hebben de medewerkers van Plan Nederland of je mededeelnemers jouw vrijwilligerservaring beïnvloed?'. Het overgrote merendeel van de vragen die geformuleerd zijn voor de sub-topics (appendix 1) hebben een open karakter om te voorkomen dat er te veel sturing gegeven zou worden aan de antwoorden van respondenten. Vragen met een gesloten karakter werden opgevolgd door een contextafhankelijke doorvraag zoals: *waarom wel?* of *waarom niet?* om dieper inzicht te verkrijgen. In totaal zijn er acht hoofdtopics geformuleerd die onderverdeeld zijn in een van de drie thema's. Het hoofdtopic *algemene vragen* vormt hier de uitzondering op en wordt los van de drie thema's gezien.

PRE-TEST

De topiclijst die in dit onderzoek is gebruikt, is voorafgaand aan de interviews onderworpen aan een pre-test om de validiteit te waarborgen. Twee deelnemers werden hiervoor geïnterviewd: een dame die heeft deelgenomen aan Cycle4Girls 2015, en een dame die heeft deelgenomen aan Cycle4Girls 2016. De resultaten die door middel van deze interviews werden verkregen zijn niet meegenomen in de onderzoeksresultaten.

De pre-test bood de onderzoeker de kans om de hoeveelheid en het soort informatie dat door middel van de voorbeeldvragen werd ontlokt, te achterhalen. Dit is de reden dat de onderzoeker ervoor heeft gekozen om het merendeel van de voorbeeldvragen tijdens de pre-test aan bod te laten komen, ongeacht of zij van mening was dat er eerder in het interview al antwoord was gegeven op de vraag. Het resultaat: twee interviews met een lengte van 75 minuten. Analyse van de interviews bevestigde het vermoeden dat de onderzoeker tijdens de interviews al kreeg: veel van de vragen zorgden ervoor dat respondenten in herhaling vielen. Dit haalde het tempo uit de interviews: niet alleen omdat beide respondenten hun antwoorden meerdere malen hebben gebruikt om te reageren op verschillende vragen, de herhaling van de vraag in andere woorden leek er tevens voor te zorgen dat respondenten aanvullende informatie gingen verstrekken waar dit niet nodig was. De onderzoeker heeft de vragen die zorgden voor herhaling of uitbreiding daarom blauw gemarkeerd in de topic- en vragenlijst (zie appendix 1). Tijdens de interviews werden deze blauw gemarkeerde vragen gebruikt als controlevragen op het moment dat eerder gegeven antwoorden niet eenduidig waren.

Na afloop van de interviews werden de twee respondenten die onderdeel uitmaakten van de pre-test nadrukkelijk gevraagd om feedback. Geen van beiden gaf aan onduidelijkheden te hebben ervaren of kon verbeterpunten voor de onderzoeker, de vraagstelling of het onderzoek benoemen.

RESPONDENTEN

De interviews zijn gehouden onder 18 mensen die in het verleden aan een 'challenge' van Plan Nederland hebben deelgenomen. Ten tijde van dit onderzoek telde Plan Nederland in totaal 97 oud-deelnemers. Vijf daarvan werden op verzoek van Plan Nederland uitgesloten van de interviews omdat dit bekende Nederlanders betrof waar, uit privacyoverwegingen, geen contact mee mocht worden opgenomen.

Uit een van de gesprekken met projectleider Jurian Stevens bleek dat er tevens drie deelnemers zijn geweest die wel zijn gestart met een 'challenge', maar vanwege fysiek gezondheidsklachten genoodzaakt zijn geweest af te zien van hun deelname (persoonlijke communicatie, 4 mei 2016). Plan Nederland beschouwt deze mensen niet als deelnemers van hun 'challenges'. Aangezien hun gezondheidsklachten ernstig waren, heeft Jurian Stevens de onderzoeker gevraagd geen contact met hen op te nemen uit privacyoverwegingen. De contactgegevens van deze deelnemers werden dan ook niet verstrekt aan de onderzoeker.

In verband met het gering aantal potentiële respondenten heeft de onderzoeker in samenspraak met Plan Nederland alle overgebleven deelnemers via e-mail uitgenodigd om te participeren in haar onderzoek. Van de 92 potentiële respondenten hadden er 85 deelgenomen aan Cycle4Girls en zeven aan Run for Plan. In de uitnodiging die zij ontvingen werden het doel en de duur van het onderzoek beschreven. Daarbij werd benadrukt dat het onderzoek bedoeld was om de ervaring, positief of negatief, van de deelnemers te achterhalen, dat er geen goed of foute antwoorden zouden zijn en dat de resultaten geheel anoniem zouden worden verwerkt. Door dit te benadrukken werd getracht de drempel om deel te nemen aan het onderzoek, die mogelijk werd ervaren door minder positief gezinde deelnemers, te verlagen. Aangezien deelnemers afkomstig waren uit verschillende regio's in Nederland, en het kantoor van Plan Nederland zich in Amsterdam bevindt, werd in de uitnodiging tevens aangegeven dat respondenten vrij waren om zelf een locatie aan te dragen voor het interview. Ook hiermee werd getracht de drempel om deel te nemen aan het onderzoek te verlagen, door de reistijd en –kosten voor respondenten te beperken. Op deze manier kon voorkomen worden dat alleen deelnemers uit de regio Amsterdam zouden participeren in dit onderzoek.

De eerste uitnodiging leverde dertig reacties op en betrof alleen deelnemers van Cycle4Girls (C4G¹⁷). Gezien het beperkt aantal deelnemers aan Run for Plan, is derhalve besloten alleen deelnemers van Cycle4Girls te interviewen.

De deelnemers van C4G vormen een vrij homogene groep. Mannen konden niet deelnemen aan C4G, dus kon er niet worden gecontroleerd op de factor gender. De oorspronkelijke doelgroep van C4G waren hoogopgeleide jongvolwassen vrouwen. Plan Nederland definieert deze doelgroep als: vrouwen in de leeftijdscategorie 25-35 jaar die minimaal hoger beroepsonderwijs of wetenschappelijk onderwijs volgen of reeds hebben afgerond (persoonlijke communicatie, 4 mei 2016, J. Stevens). Uit de evaluaties van zowel C4G 2015 als C4G 2016 bleek het merendeel van de deelnemers aan de 'challenges' tussen de 35 en 55 jaar oud te zijn alsook hoogopgeleid (persoonlijke communicatie, 4 mei 2016, J. Stevens). Hoewel Plan Nederland een beeld had van de demografische kenmerken van de gehele groep, hebben zij de specifieke gegevens van hun vrijwilligers niet genoteerd waardoor de onderzoeker haar respondenten niet kon selecteren op basis van deze achtergrondkenmerken. Hun demografische gegevens zijn daarom verzameld tijdens de interviews. Op deze manier kon tijdens de analyse nagegaan worden of bepaalde onderzoeksresultaten in verband konden worden gebracht met demografische kenmerken. Het opleidingsniveau van respondenten werd gecategoriseerd aan de hand van de opleiding die zij ten tijde van hun deelname volgden of eerder hadden afgerond in een van de drie categorieën: hoog onderwijs (hoger beroepsonderwijs (HBO), wetenschappelijk onderwijs (WO)), middelbaar onderwijs (havo, vwo, mbo) en laag onderwijs (basisonderwijs, vmbo) (CBS, z.j.). Met betrekking tot leeftijd werden deelnemers gecategoriseerd in een van de volgende vier leeftijdsklassen: 15-25 jaar¹⁸, 26-35 jaar, 36-45 jaar, 46-55 jaar en 56-65 jaar. Demografische kenmerken van de respondenten zijn te vinden in appendix 3.

Van de 30 reacties die middels *volunteer sampling* werden verkregen, werden vervolgens twintig deelnemers geselecteerd op basis van *hand-picked sampling*. Deze laatstgenoemde vorm van sampling betreft de selectie van respondenten met een bepaald doel voor ogen (O'Leary, 2014). De onderzoeker heeft er in dit geval voor gekozen om een sample samen te stellen dat de totale groep deelnemers zo goed mogelijk weer zou geven. Voorafgaand aan het benaderen van de deelnemers werd Plan Nederland gevraagd een overzicht te maken van

¹⁷ Ten behoeve van de leesbaarheid wordt Cycle4Girls in het verdere onderzoek afgekort naar C4G.

¹⁸ Om deel te kunnen nemen aan een 'challenge' van Plan Nederland dienen individuen minimaal 18 jaar te zijn, tenzij een van de ouders expliciet toestemming heeft gegeven.

de deelnemers die nog steeds actief zijn binnen de organisatie. Vijf deelnemers bleken nog erg actief te zijn. Een van hen bleek eveneens een bekende Nederlander te zijn en werd daarom uitgesloten van het onderzoek. De onderzoeker vroeg Plan Nederland tevens een overzicht te maken van de deelnemers die het minimum van 3000 euro aan sponsorgeld niet hadden gehaald; dit betrof twee deelnemers. Onder de 30 reacties die binnen waren gekomen bevonden zich drie uitzonderingsgevallen: twee van de vier deelnemers die nog erg actief zijn voor Plan Nederland, en een van de in totaal twee deelnemers die het minimum sponsorbedrag niet hadden opgehaald. Aangezien deze uitzonderingsgevallen extra inzichten op kunnen leveren binnen het huidige exploratieve onderzoek, zijn zij alle drie uitgenodigd.

Op één respondent na zijn alle respondenten hoogopgeleid. Veertien van de achttien respondenten zijn daarnaast tussen de 35 en 55 jaar oud. Zij behoren tot de leeftijdscategorie die tegen verwachting in sterk vertegenwoordigd werd op de evenementen. Ondanks dat er bij de selectie van de respondenten niet kon worden gecontroleerd op basis van geslacht, leeftijd of opleidingsniveau heeft de onderzoeker wel getracht om een gelijk aantal deelnemers van de 'challenge' van 2015 en 2016 te selecteren aangezien de twee edities op een aantal details van elkaar verschilden (zie hoofdstuk 2). De eerste uitnodiging leverden 19 reacties op uit de groep van 2015, en 11 reacties uit de groep van 2016. Voor de pre-test werd een vrijwilliger uit iedere groep gebruikt. Aangezien de twee uitzonderingsgevallen beide afkomstig waren uit de groep van 2015, betekende dit aanvankelijk dat er nog zeven plekken konden worden vergeven onder de zestien potentiële respondenten uit de groep van 2015 en negen plekken onder de tien potentiële respondenten uit de groep van 2016. De agenda van drie van de deelnemers uit de editie van 2016 liet het niet toe om op een redelijke termijn een afspraak in te plannen voor een interview. Vanwege de haalbaarheid heeft de onderzoeker besloten drie andere deelnemers, afkomstig uit de editie van 2015, uit te nodigen voor deelname aan het onderzoek. Dit resulteerde in elf respondenten afkomstig uit de 'challenge' van 2015 en zeven respondenten afkomstig van de 'challenge' van 2016. De respondenten uit de groep van 2015 die niet werden uitgenodigd voor dit onderzoek, werden op basis van *simple random sampling*¹⁹ uitgesloten van dit onderzoek (O'leary, 2014).

DATAVERZAMELING EN ANALYSE

Voorafgaand aan ieder interview introduceerde de onderzoeker zichzelf en werd het doel van het onderzoek herhaald. Daarnaast werd nogmaals benadrukt dat resultaten anoniem zouden worden verwerkt en dat Plan Nederland er op geen enkele manier achter zou kunnen komen dat de respondent had deelgenomen. Respondenten konden zelf de locatie voor de interviews aandragen. Sommige interviews hebben daarom plaatsgevonden bij respondenten thuis, anderen op hun werk. In alle gevallen vonden de interviews plaats in een rustige en vaak afgesloten ruimte waarmee voorkomen werd dat er mensen mee konden luisteren of dat er onderbrekingen plaats zouden vinden. In sommige gevallen kon een onderbreking echter niet voorkomen worden. Desondanks zijn alle interviews goed verlopen en was de onderzoeker voldoende in staat om alle topics aan bod te laten komen. Een enkele keer kwam het voor dat de onderzoeker vergat om naar de leeftijd of de opleiding van een respondent te vragen. De onderzoeker heeft in dat geval na afloop van het interview telefonisch contact gezocht met de respondent om deze gegevens alsnog te verzamelen. Interviews duurden tussen de 45 en 60 minuten en zijn na toestemming te hebben gekregen, opgenomen en getranscribeerd. De transcripten zijn vervolgens open, axiaal en selectief gecodeerd met behulp het softwareprogramma QSR NVivo 10. In de fase waarin data open zijn gecodeerd heeft de onderzoeker de transcripties middels *close reading*, ook wel lezen en herlezen, onderverdeeld in fragmenten waarna fragmenten die relevant werden geacht voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen een code toegewezen kregen (Boeije, 2014).

De open codeerfase leverde meer dan 140 verschillende codes op die vervolgens tijdens het axiaal coderen verder onder de loep werden genomen; codes werden aangepast, samengevoegd of gesplitst waardoor er een hiërarchie ontstond die resulteerde in een codeboom (zie appendix 4). In de topiclijst is onderscheid gemaakt

¹⁹ Bij *simple random sampling* wordt een lijst gemaakt van de gehele populatie en wordt op basis van slechts deze lijst een keuze gemaakt in respondenten (O'leary, 2014).

tussen vragen die betrekking hebben tot de vrijwilligersmotivatie voorafgaand, tijdens en na afloop van Cycle4Girls. Tijdens het axiaal coderen kon door middel van *temporal brackating* onderscheid worden gemaakt tussen verschillende fases, zoals bijvoorbeeld ook Fan en Zietsma (2017) hebben gedaan in hun kwalitatieve onderzoek. Denis, Lamothe en Langley (2001) omschrijven *temporal brackating* als: “decomposing the chronological data for each case into successive discrete time periods, or phases, that become comparative units of analysis” (p.815). Op deze manier konden de verschillende motieven die respondenten benoemden, zoals *uitdaging*, *iets voor een ander doen* en *plezier* worden samengevoegd onder de code *participatiemotieven* die verwijzen naar de vrijwilligersmotivatie voorafgaand aan Cycle4Girls. Codes als *motivatie vrijwilligerswerk Plan Nederland*, *motivatie C4G* en *motivatie vrijwilligerswerk algemeen* konden worden samengevoegd onder de code *vrijwilligersmotivatie achteraf*. Deze abstractere codes die vervolgens ontstonden, kwamen in veel gevallen overeen met de topics uit de topiclijst die gebaseerd zijn op de literatuurstudie. In de laatste fase, het selectief coderen, zijn vaak voorkomende antwoorden selectief gecodeerd om zo te kunnen bepalen hoe de relevante categorieën zich tot elkaar verhouden (Boeije, 2014, p. 134). Zo werd bijvoorbeeld geanalyseerd of en zo ja wat voor relatie er bestond tussen de codes *competentiegevoel* en *motivatie C4G*.

4.3 KWALITEIT VAN HET ONDERZOEK

Betrouwbaarheid en validiteit zijn twee belangrijke indicatoren voor de kwaliteit van een onderzoek (Boeije, 2010). In de onderstaande paragrafen wordt aandacht besteed aan de manier waarop de kwaliteit van dit onderzoek is bevorderd door de betrouwbaarheid en validiteit te waarborgen. Tot slot zal de rol van de onderzoeker worden toegelicht.

BETROUWBAARHEID

De betrouwbaarheid van een onderzoek heeft te maken met de consistentie van de meting die wordt verricht. Onderzoek is betrouwbaar als blijkt dat de onderzoeksresultaten geen toevalstreffer zijn en deze kunnen worden gereproduceerd (O’Leary, 2014). Boeije (2010) stelt ook wel: “when reliable methods are being used, repeated observation should lead to comparable outcomes” (p. 169).

De betrouwbaarheid van een onderzoek kan onder andere worden bevorderd door gebruik te maken van gestandaardiseerde methoden voor het verzamelen en analyseren van data: het hanteren van een specifieke werkwijze zou de kans op toevallige fouten immers verkleinen (Boeije, 2010). In kwalitatief onderzoek biedt een gestandaardiseerd meetinstrument, zoals gestructureerde interviews, een respondent onvoldoende vrijheid om zijn ervaring in eigen woorden te omschrijven aangezien er niet mag worden afgeweken van de topiclijst. Een ongestructureerd interview biedt deze vrijheid wel, maar zorgt er niet alleen voor dat data sterk kunnen variëren qua inhoud binnen een enkel onderzoek; het maakt het onderzoek tevens lastig te reproduceren.

Om deze reden is er voor dit onderzoek gekozen om gebruik te maken van drie verschillende thema’s die bevestigd werden aan de hand van een aantal hoofd- en sub-topics. Voor ieder sub-topic zijn vervolgens vragen opgesteld om te voorkomen dat de vraagstelling voor een bepaald topic veel zou variëren. Ondanks dat respondenten vrij waren om zelf onderwerpen aan te dragen, zijn alle interviews op een vergelijkbare wijze afgenomen en hadden deze een vaste structuur. Om er zeker van te zijn dat de verkregen onderzoeksgegevens met elkaar kunnen worden vergeleken heeft de onderzoeker ervoor gezorgd dat alle topics uit de topiclijst in ieder interview aan bod zijn gekomen. Aan het eind van ieder interview werd de gehele topiclijst doorlopen om dit te checken; was een van de topics nog niet besproken, dan droeg de onderzoeker deze alsnog aan.

De betrouwbaarheid van dit kwalitatieve onderzoek is daarnaast bevorderd door middel van methodologische transparantie: gebruikte onderzoeksmethoden zijn in dit hoofdstuk nauwkeurig vastgelegd om anderen inzicht te geven hoe de onderzoeker tot resultaten is gekomen. Verkregen data zijn daarom zo gedetailleerd mogelijk getranscribeerd. Hiermee kunnen de gevolgtrekkingen van de onderzoeker in de transcripten worden geminimaliseerd. De interviews zijn daarnaast op een structurele manier getranscribeerd en gecodeerd.

VALIDITEIT

Valide onderzoek meet dat wat het moet meten (Boeije, 2010; O'Leary, 2014). Dit kwaliteitscriterium kan worden onderverdeeld in interne en externe validiteit.

De interne validiteit van een onderzoek kan in het gedrang komen wanneer blijkt dat de methoden waarmee data worden verzameld, niet de juiste informatie over een bepaald topic opleveren (Boeije, 2010). Om dit te voorkomen zijn een aantal van de topics die in de interviews worden besproken, gebaseerd op empirisch bewezen motivatietheorieën waarvan de toepasbaarheid op de vrijwilligerscontext uit eerder onderzoek al is gebleken. De topiclijst is daarnaast voorafgaand aan de empirische dataverzameling onderworpen aan een pre-test.

De onderzoeker heeft getracht sociaal wenselijke antwoorden, met betrekking tot de motivatie om vaker bij Plan Nederland vrijwilligerswerk te verrichten, zoveel mogelijk te vermijden door voorafgaand aan het onderzoek te benadrukken dat verzamelde gegevens anoniem worden verwerkt. Los van de vraag of respondenten sociale druk ervaren om hun vrijwilligerswerkzaamheden bij Plan Nederland te continueren, is het verrichten van vrijwilligerswerk voor iedere andere organisatie al een activiteit die in meer of mindere mate als sociaal wenselijk wordt beschouwd. De onderzoeker heeft getracht om het risico op sociaal wenselijke antwoorden te minimaliseren door zo waarderingsvrij mogelijk over te komen. Dit werd bereikt door zoveel mogelijk open vragen te stellen en door zo min mogelijk waardeoordelen door te laten schemeren. Suggestieve vragen werden dan ook gemeden.

Om de validiteit van dit kwalitatieve onderzoek te waarborgen is er tevens bewust voor gekozen om geen topics en vragen op te stellen aan de hand van de zes verschillende soorten motieven voor vrijwilligerswerk, een onderscheid in de functionele theorie. Dit onderzoek tracht immers de ervaring en belevingswereld van de respondenten te achterhalen. De onderzoeker heeft daarom zo veel mogelijk gebruik gemaakt van niet-suggestieve en open vragen waardoor respondenten de kans kregen hun ervaring in eigen woorden te omschrijven.

De onderzoeker die de empirische verkregen data uit dit onderzoek heeft geïnterpreteerd, is onderhevig aan subjectiviteit. Om te voorkomen dat de resultaten slechts een weerspiegeling van het perspectief van de onderzoeker zelf zouden zijn, was het van belang enige vorm van intersubjectiviteit te creëren. Dit is bereikt door interviews op te nemen, te transcriberen en vervolgens te analyseren met behulp van feedback uit de directe omgeving. Interpretaties werden daarbij getoetst bij vrienden, familie, studiegenoten en collega's. Feedback werd systematisch gevraagd en niet alleen op de momenten dat de onderzoeker twijfelde over haar eigen interpretatie. Ten behoeve van de interne validiteit wordt de rol van de onderzoeker aan het eind van dit hoofdstuk expliciet gemaakt.

Externe validiteit of generaliseerbaarheid heeft betrekking op de vraag of de resultaten van een onderzoek houdbaar zijn buiten de specifieke context waarin dit onderzoek is verricht (Boeije, 2010). Resultaten uit kwalitatief onderzoek kunnen zelden statistisch worden gegeneraliseerd omdat de groep respondenten vaak niet via *random sampling* is samengesteld en daarom geen representatief deel van een grotere populatie (e.g. alle Nederlandse vrijwilligers, tijdelijke vrijwilligers) vormt (Silverman en Marvasti, 2008). Zo zijn de resultaten van een case study niet houdbaar voor een grotere groep dan het beperkt aantal respondenten dat heeft deelgenomen aan een onderzoek. Een belangrijke misvatting over kwalitatief onderzoek, en met name enkelvoudige casestudies, is echter dat onderzoeksresultaten op geen enkele manier bij kunnen dragen aan wetenschappelijke kennis (Ruddin, 2006). Flyvbjerg (2006) geeft aan dat generalisatie niet de enige legitieme methode is voor wetenschappelijk onderzoek en dat het slechts een van de verschillende praktische vaardigheden is die wetenschappers bezitten om kennis op te doen. Hij stelt: "A purely descriptive, phenomenological case study without any attempt to generalize can certainly be of value in this process and has often helped cut a path toward scientific innovation" (Flyvbjerg, 2006, p.227). Dit kwalitatieve onderzoek

heeft dan ook niet het doel om resultaten te kunnen generaliseren, maar tracht de motivatie van vrijwilligers die deelnemen aan een CSE te exploreren.

ROL VAN DE ONDERZOEKER

De onderzoeker kan onmogelijk objectief en waarde vrij zijn maar dient zich, ten behoeve van de kwaliteit van het onderzoek, wel zo waarderingsvrij en neutraal mogelijk op te stellen door voortdurend te reflecteren op het eigen perspectief (Boeije, 2010).

Gedurende het onderzoek heeft de onderzoeker een aantal maanden stage gelopen op de afdeling Marketing, fondsenwerving en eventmanagement en heeft zij Plan Nederland geholpen bij de werving van deelnemers voor een nieuwe 'challenge'. Deze ervaring heeft invloed gehad op de subjectiviteit van de onderzoeker: voorafgaand aan de dataverzameling werd verondersteld dat deelnemers een sponsorbedrag van 3000 euro een hoog bedrag zouden vinden en dat zij zich gecontroleerd zouden voelen door dit bedrag. Tijdens de dataverzameling en -analyse heeft de onderzoeker deze aanname echter los kunnen laten en zich open kunnen stellen voor andere perspectieven en interpretaties. Dit werd bereikt door de antwoorden van respondenten waarderingsvrij te benaderen. De onderzoeker heeft getracht om zo min mogelijk waardeoordelen door te laten schemeren. Suggestieve vragen werden zo veel mogelijk gemeden en in plaats daarvan werd opheldering gevraagd aan de hand van open vragen als 'in welk opzicht?' en 'hoe komt dat?'. Antwoorden van respondenten werden daarnaast zo veel mogelijk samengevat in hun eigen woorden. Tot slot werd de interpretatie van data tijdens de analyse hiervan regelmatig gecheckt bij mensen in de directe omgeving van onderzoeker om enige intersubjectiviteit te creëren.

5. BEVINDINGEN

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste en meest opvallende resultaten besproken die uit interviews met deelnemers van Cycle4Girls²⁰ naar voren zijn gekomen. In totaal hebben achttien deelnemers meegewerkt aan dit onderzoek. Tijdens de interviews is getracht te achterhalen wat hen voorafgaand en tijdens Cycle4Girls al dan niet motiveert om vrijwilligerswerk te verrichten voor Plan Nederland. Daarnaast wordt de bereidheid en motivatie om nogmaals vrijwilligerswerk voor de organisatie te verrichten besproken. De deelname aan Cycle4Girls wordt in dit onderzoek als een vorm van vrijwilligerswerk gezien omdat deelnemers zich een aantal maanden vrijwillig intensief inzetten om een bedrag van minimaal 3000 euro in te zamelen. Na afloop van de fondsenwervende periode reizen de deelnemers af naar Vietnam om daar een fietstocht van 300 km af te leggen en projecten van Plan te bezoeken. De reis betalen zij uit eigen zak, waardoor deze niet als een vorm van beloning wordt beschouwd (zie ook hoofdstuk 2).

De resultaten met betrekking tot de motivatie om vrijwilligerswerk voor Plan Nederland te verrichten, worden voor de drie afzonderlijke momenten besproken en komen chronologisch aan bod. Het uitgangspunt van dit onderzoek is immers dat motivatie geen statisch maar een dynamisch concept is en dat het door de tijd heen kan veranderen. In §3.1.2 is dan ook reeds aan bod gekomen dat een enkele ervaring met vrijwilligerswerk, de motivatie om vrijwilligerswerkzaamheden te verrichten al kan doen veranderen. Derhalve zal in §5.1 allereerst worden besproken welke motieven respondenten hebben gehad om deel te nemen aan C4G. Hierbij wordt eveneens uiteengezet of de tijdsduur van het project invloed heeft gehad op het besluit om deel te nemen aan C4G. In §5.2 wordt vervolgens de motivatie voor het verrichten van vrijwilligerswerk gedurende de looptijd van C4G besproken. Hierna wordt in §5.3 besproken hoe respondenten na afloop van C4G tegenover het al dan niet verrichten van vrijwilligerswerk bij Plan Nederland staan alsook welk vrijwilligerswerk hun voorkeur zou hebben. De analyse van de resultaten worden aan het eind van iedere paragraaf afzonderlijk besproken.

Waar mogelijk worden resultaten geïllustreerd en verduidelijkt door middel van citaten. Respondenten worden daarbij aangeduid met de letter 'R' in combinatie met een volgnummer van 1 tot en met 18.

5.1 MOTIVATIE DEELNAME CYCLE4GIRLS

Uit de interviews komt naar voren dat respondenten meerdere en uiteenlopende motieven hebben om deel te nemen aan C4G. Zoals in §2.2 reeds duidelijk is geworden, bestaat C4G uit drie activiteiten die erg van elkaar verschillen: fondsenwerving, een fietstocht van 300 kilometer en een reis door Vietnam waarbij projecten van Plan worden bezocht. De uiteenlopende motieven die respondenten benoemen, hebben dan ook dikwijls betrekking op een van de afzonderlijke activiteiten binnen het project. Zestien respondenten (met uitzondering van R6 en R8) geven te kennen dat juist deze unieke combinatie van activiteiten ervoor zorgt dat zij deel willen nemen wat geïllustreerd wordt in de onderstaande citaten.

“Ik vond de combinatie van alles: wie ik ben, ik ben alleen, dus ik heb geen partner. Al mijn vrienden hebben allemaal mannen en kinderen dus het is altijd een beetje een zoektocht van oké, wat ga ik dit jaar doen met vakantie? Groepsreizen vind ik niet echt leuk. Dan denk ik altijd van ja, wat voor mensen komen daar allemaal. Dus daar zat ik een beetje in te zoeken en toen zag ik deze reis en ik ben altijd al wel van het vrijwilligerswerk. Ik ben heel erg opgevoed ook door mijn ouders met vrijwilligerswerk. Die hebben ook veel voor Unicef gewerkt dus ik wil altijd wel iets terugdoen. En ik had nog nooit iets gedaan, ergens voor trainen en dit was een combinatie van alles. Dus het was toch een groepsreis maar iedereen wel met een gezamenlijk doel. En het gezamenlijk doel is niet de vakantie maar het gezamenlijk doel is geld inzamelen voor het goede doel en dan sportief bezig zijn” – respondent 7.

²⁰ Overall waar in het vervolg van dit hoofdstuk wordt gesproken over de deelnemers of deelname wordt daarmee bedoeld op de deelname aan het vrijwilligersproject Cycle4Girls.

“Ja, (...) het was echt een mooie samenkomst van die dingen. Vietnam, echt wel een verre reis en daar ook nog een sportieve uitdaging aangaan dat vind ik ook leuk en iets goeds doen, vind ik ook fijn, want je zit hier inderdaad ja, wat ik zei: voor je het weet kijk je niet verder dan je neus lang is” – respondent 9.

Respondenten brengen de reis door Vietnam veelvuldig ter sprake wanneer zij vertellen over hun besluit om deel te nemen aan C4G. Slechts één respondent [R2] benoemt de reis naar Vietnam niet expliciet in haar motivatie. Uit de interviews komt naar voren dat de overige zeventien respondenten om verschillende redenen geïnteresseerd zijn in de reisactiviteit. Zo geven vijftien respondenten [R1, R3, R4, R6, R7, R8, R9, R10, R12, R13, R14, R15, R16, R17, R18] aan dat de reisbestemming hen trok. Zij vertellen onder andere dat het hen leuk leek om naar Vietnam te gaan omdat zij hier nog nooit, of juist al eens eerder waren geweest, zij op deze manier de kans hadden om een verre reis te maken of omdat zij altijd al eens een land in Azië wilden bezoeken. Onderstaand worden twee uitspraken geciteerd, waaruit blijkt dat respondenten zich om verschillende redenen voelen aangetrokken tot de reisbestemming:

“Ik had het letterlijk op mijn bucketlist staan dat ik een keer wilde fietsen in Vietnam, [ik] ben twee jaar terug in het zuiden van Vietnam geweest en [een] prachtig[e], fantastische, vakantie gehad. Toen bedacht [ik] dat ik het noorden toch ook nog wel eens een keer wilde zien omdat dat toch compleet anders is dan het zuiden” – respondent 15.

“Ik wilde heel graag weer een keer naar Azië maar mij man ziet dat gewoon niet zitten. Ik denk nou dit vind ik een hele leuke manier” – respondent 1.

Ook het bezoek aan de projecten van Plan Vietnam of de ontmoeting met een sponsorkind blijken respondenten te prikkelen om deel te nemen aan C4G. Zeven respondenten [R1, R5, R10, R11, R12, R16, R18] vertellen dat dit onderdeel van de reis hen trekt omdat ze op deze manier kunnen zien waar hun geld aan wordt besteed of omdat ze hierdoor meer te weten komen over de leefomstandigheden van andere mensen op de wereld. De onderstaande uitspraken illustreren dit motief, wat veel gelijkenis toont met het leermotief dat binnen de VFI wordt benoemd:

“Het feit dat je zelf naar de plaats toe gaat en de kans krijgt om je sponsormeisje te ontmoeten zeg maar. Dan wordt het ook heel tastbaar. Weet je, je kunt hier wel heel veel goede doelen steunen maar gevoelsmatig weet je nooit waar je geld terechtkomt en ik vond het daar gewoon heel mooi” – respondent 11.

“Bij mij is het [motief] met name zelfontwikkeling, denk ik, omdat ik er zo veel van leer en zie wat er nog meer in de wereld gebeurt en op die manier toch een steentje bij kan dragen” – respondent 12.

Tot slot geven een aantal respondenten te kennen dat zij geïnteresseerd waren in de reis vanwege het reisgezelschap. Zo vertellen vier respondenten [R3, R6, R13, R14] dat het hen leuk leek om met andere vrouwen naar Vietnam te gaan. Respondent 7 en respondent 14 geven daarnaast aan dat de reis hen trok omdat zij op deze manier samen met andere mensen op vakantie konden gaan:

“ik wilde wel al eigenlijk een verre reis maken en Vietnam stond eigenlijk ook altijd al op mijn verlanglijstje. Maar ik ben niet zo'n alleen op vakantie gaander en dat had ik dit jaar moest ik dat eigenlijk wel doen. Ik had eigenlijk niemand meer of, dat ik denk als ik ver weg wil dan moet ik gewoon alleen gaan, maar dat was nogal een drempeltje. Ik ben ook weer niet zo'n heel groepsmens. Dus ik dacht, nou zo'n groepsreis dat weet ik ook niet, maar de combinatie van met 24 vrouwen terwijl je ook allemaal een soort hetzelfde voortraject doet met dat sponsorwerven, wel ieder op zijn eigen manier maar gewoon ja, ik weet het niet, de weg daar dan naartoe. Ik vond het gewoon zo leuk dat ik dacht nou volgens mij moet ik dit gewoon doen” – respondent 14.

De reis naar Vietnam blijkt dus verschillende functies te hebben. Respondenten voelen zich aangetrokken tot dit onderdeel van het project omdat zij verwachten dat het hen plezier oplevert, omdat zij op deze manier meer kennis op kunnen doen en kunnen zien wat er met hun geld gebeurt of vanwege het sociale aspect.

Naast de reis naar Vietnam benoemen respondenten de fietstocht van 300 kilometer eveneens veelvuldig wanneer zij spreken over hun beweegredenen om deel te nemen aan C4G. Slechts twee van de achttien respondenten [R6, R14] bespreken de fietstocht niet in hun motivatie. De overige zestien respondenten vertellen dat dit onderdeel van C4G hen trok omdat zij van fietsen houden [R3, R4, R12, R15, R16, R17, R18], graag sportief bezig zijn [R2, R5, R9, R17] of een fysieke uitdaging willen [R1, R3, R5, R7, R8, R9, R11, R12, R13, R15]. Respondenten blijken zich dan ook met name aangetrokken te voelen tot de fysieke activiteit omdat zij verwachten dat zij hier plezier uit zullen halen of omdat zij op zoek zijn naar een uitdaging. De onderstaande uitspraak illustreert dat plezier een motief kan zijn voor de deelname aan C4G.

“Ja, maar toen ik dit zag, dat was voor mij een hele goede combi van vrijwilligerswerk voor kinderen en ook sport waar ik echt, ja, ik houd van sporten en bewegen” – respondent 2.

Opvallend is dat maar weinig respondenten het expliciet over de fondsenwerving hebben. Een van de weinigen die hier wel over spreekt is respondent 17. Zij vertelt:

“Nou ik vond het sowieso heel leuk, zo'n verre reis zeg maar, een keer weer te doen. En dan gecombineerd met fietsen, sportief, en dan gecombineerd met fondsenwerven, kijken hoe dat is” – respondent 17

Veel respondenten werken in non-profit organisaties (zie appendix 3), vervullen geen commerciële functie en hebben nooit eerder geld ingezameld voor een goed doel. Fondsenwerving ligt voor hen daarom naar eigen zeggen ver buiten hun comfortzone. Het is dan ook voornamelijk de nieuwsgierigheid naar deze activiteit of de behoefte aan een uitdaging, die maakt dat respondenten zich specifiek aangetrokken voelen tot de fondsenwerving. Het merendeel van de respondenten lijkt zich daarentegen niet aangetrokken te voelen tot de specifieke vrijwilligerstaak fondsenwerving maar vertelt dat zij deelnemen aan C4G omdat zij het fijn vinden om iets voor een ander (e.g. meisjes, kinderen, een goed doel, mensen in ontwikkelingslanden) te doen. Zo vertelt een van de respondenten:

“ik doe het voor kinderen die echt in die vodden lopen met de snottebel uit hun neus en luizen in hun haar. Die gun je ook wat, zeg maar. Die hebben geen mensen om zich heen die ze beter kunnen helpen” – respondent 6.

Anderen geven aan dat zij graag iets voor anderen doen omdat dit past bij wie zij zijn of dat zij het als hun morele plicht beschouwen iets voor een ander te doen omdat zij het zelf zo goed hebben. De motivatie om fondsen te werven voor Plan Nederland lijkt dan ook met name voort te komen uit de waarden die respondenten hebben. De onderstaande uitspraken illustreren dit.

“Ik heb het heel goed en ik vind dat ik gewoon iets voor een ander moet gaan doen omdat ik het zelf goed heb” – respondent 16.

“Kijk, ik wil mensen graag helpen. Zo ben ik nou eenmaal” – respondent 12.

Opmerkelijk is dat sommige respondenten vertellen dat zij het gevoel hadden dat iedere deelnemer een bepaalde voorkeur voor één activiteit had. Zo vertelt respondent 18:

“Iedereen heeft weer een ander soort motivatie, dat vond ik ook zo grappig. De een is juist heel erg een fietser die vond het geweldig, de ander vond het juist heel mooi om naar Azië te gaan. En iemand anders was weer heel veel met ontwikkelingswerk bezig, maar dat allemaal bindt elkaar en dat maakt het leuk.”

Het merendeel van de respondenten laat zich echter niet expliciet uit over een bepaalde voorkeur. Opvallend is dat drie respondenten [R3, R13, R15] wel aangeven dat het motief om iets voor een ander te doen, voor hen ondergeschikt was aan andere motieven die zij hadden. Zo vertelt respondent 13:

“Ik begin heel egoïstisch bij mezelf. Ik was nog nooit in Azië geweest en ik weet dat mijn man daar nooit naartoe zou gaan want die heeft daar gewoon echt helemaal niks mee. Dus ik dacht: oké, mooie gelegenheid om daar naartoe te gaan. De sportieve uitdaging, de 300 kilometer fietsen (...) en natuurlijk het maatschappelijke deel, dat helpt wel mee maar eigenlijk was het wel de volgorde zoals ik hem netjes aangaf” – respondent 13.

De doelstellingen en strategie van Plan Nederland, spelen voor deze respondenten geen grote rol in hun besluit om deel te nemen aan C4G. Dit geldt tevens voor het merendeel van de rest van de respondenten. Zij vertellen dat zij min of meer per toeval op C4G gestuit zijn omdat zij over het evenement hebben gehoord via de radio of een advertentie van Plan Nederland tegen zijn gekomen op sociale media als Facebook of Twitter. Zes respondenten [R1, R5, R7, R10, R17, R18] vertellen dat zij wel bewust hebben gekozen voor een CSE van Plan Nederland omdat zij zich sterk aangetrokken voelen tot de doelstellingen van de ngo. Drie van hen [R1, R17, R18] waren dan ook al langere tijd sponsor en één respondent [R7] blijkt voorafgaand aan C4G al regulier vrijwilligerswerk te verrichten voor de organisatie.

Het overgrote merendeel van de respondenten geeft aan dat de tijdelijk aard van C4G invloed heeft gehad om hun besluit om deel te nemen. Twaalf respondenten [R2, R3, R5, R6, R9, R11, R12, R14, R15, R16, R17, R18] geven aan dat zij doelbewust hebben gekozen voor episodisch vrijwilligerswerk in plaats van regulier vrijwilligerswerk. Achterliggende redenen voor deze keuze zijn onder andere dat respondenten zich liever niet voor langere tijd willen committeren [R5, R12, R15, R18], onzekere toekomstplannen hebben [R6, R9, R11], graag een concreet doel voor ogen hebben [R2, R17], tijdgebrek [R3, R14] of dat hun interesse snel verloren gaat [R16]. De overige respondenten geven aan dat het toeval is dat zij voor een tijdelijk project hebben gekozen. Dat betekent echter niet dat zij ook de intentie hebben om zich voor langere tijd als vrijwilliger aan Plan te binden.

Uit de interviews komt naar voren dat het minimale sponsorbedrag een van de belangrijkste redenen voor respondenten is om te twijfelen over hun deelname. Meer dan de helft van de respondenten [R1, R3, R9, R10, R12, R13, R14, R15, R17, R18] geeft aan dat zij zich voorafgaand aan C4G afvragen, of het inzamelen van 3000 euro haalbaar is. Zo vertelt respondent 3:

“Die 3000 euro daar zag ik ontzettend tegenop. Dat vond ik wel heel erg veel geld. Ik dacht nou hoe ga ik dat nou in hemelsnaam bij elkaar krijgen. . . Dat is wel de enige reden waarom ik nog getwijfeld heb. Zo van, nou ga ik dat wel halen en nou ja, toen maar gewoon gedaan. Dat zag ik wel als een hele hoge doelstelling, redelijk onmogelijk leek me dat, op dat moment.”

Respondenten geven aan dat hun twijfels met name veroorzaakt worden door een gebrek aan ervaring. Het merendeel van de respondenten heeft nooit eerder geld ingezameld voor een goed doel, weet daarom niet wat ze van de fondsenwerving kunnen verwachten en twijfelt aan de eigen vaardigheden op dit vlak.

Samengevat kan gesteld worden dat respondenten meerdere en uiteenlopende motieven hadden om deel te nemen aan C4G. Op de volgende pagina worden deze motieven geanalyseerd en gerelateerd aan de theorie. De reis en de fietstocht blijken in het bijzonder van belang te zijn geweest in het besluit om deel te nemen aan C4G en dus de motivatie om vrijwilligerswerk te verrichten voor Plan Nederland.

ANALYSE VAN DE MOTIVATIE OM DEEL TE NEMEN AAN CYCLE4GIRLS

In overeenstemming met de verwachtingen op basis van de VFI (Clary et al., 1998) en de eerdere bevindingen van Stukas et al. (2016) blijkt uit het empirisch onderzoek dat respondenten meerdere, uiteenlopende motieven kunnen hebben voor hun deelname aan Cycle4Girls.

Respondenten hebben het veelvuldig over hun motivatie met betrekking tot de reis en de fietstocht. Beide activiteiten blijken verschillende functies te kunnen vervullen. Zo geven sommige respondenten aan dat zij op reis willen omdat zij op deze manier iets meer van de wereld kunnen zien en een nieuwe ervaring op kunnen doen (i.e. zelfontplooiingsmotief), anderen geven aan dat de reis hen trekt omdat zij verwachten dat zij hier plezier aan zullen beleven (i.e. pleziermotief) of omdat dit de kans geeft om met een groep gelijkgestemden op vakantie te gaan (i.e. sociaal motief). Voor de sportieve activiteit worden eveneens meerdere soorten motieven genoemd: een deel van de respondenten geeft aan dat zij zich hiertoe aangetrokken voelen omdat zij plezier beleven aan fietsen of sportief bezig zijn, anderen voelen zich aangetrokken tot dit onderdeel van C4G omdat het hen uitdaagt. Een ander belangrijk motief dat naar voren komt uit het empirisch onderzoek is de wens om iets voor een ander te doen. Met dit motief wordt veelal verwezen naar de fondsenwervende activiteiten voor Plan Nederland. De belangrijkste motieven die uit de resultaten naar voren zijn gekomen, zijn: het ervaren van plezier, het hebben van een uitdaging, zelfontplooiing, de wens om iets voor een ander te doen en een sociaal motief. De combinatie van drie verschillende activiteiten of 'taken' in een vrijwilligersproject – de reis, de fondsenwerving en de fietstocht – hebben als gevolg dat alle respondenten meerdere motieven hebben voor de deelname aan C4G. Niet alle motieven kunnen met alle activiteiten worden geïdentificeerd. Zo benoemt geen enkele respondent een pleziermotief voor de fondsenwerving. In overeenstemming met onderzoek van Stukas et al. (2016) impliceren de resultaten uit dit onderzoek dat de motieven die mensen hebben voor het verrichten van vrijwilligerswerk, taakafhankelijk zijn.

Het merendeel van de bovengenoemde motieven vertoont inhoudelijk overeenkomsten met een van de zes motieven die in de literatuur worden onderscheiden (zie VFI). Zo kan het hebben van een uitdaging alsook de behoefte aan zelfontplooiing worden gerelateerd aan het leermotief van de VFI (Clary et al. 1998); de wens om iets voor een ander te doen, blijkt vaak voort te komen uit de waarden van respondenten. Veel van hen geven aan dat zij het belangrijk vinden om iets voor een ander te doen. Dit motief toont dan ook gelijkenis met het normatieve motief uit de VFI (Clary et al., 1998). Het sociale motief dat uit de interviews naar voren komt, toont echter geen gelijkenis met het sociale motief dat Clary et al. (1998) omschrijven, maar lijkt eerder aan te sluiten op het beschermingsmotief. Respondenten die graag met een groep gelijkgestemden op reis gaan, geven immers aan dat zij zich aangetrokken voelen tot de groepsreis omdat zij op deze manier voorkomen dat zij genooddaakt zijn alleen op vakantie te gaan. Door de deelname aan C4G voelen zij zich minder eenzaam wat duidt op een beschermingsmotief.

In vergelijking met de VFI blijken respondenten voornamelijk normatieve motieven, leermotieven en beschermingsmotieven te hebben. Sociale motieven, kwaliteitsmotieven en carrièregerichte motieven lijken niet voor te komen. De afwezigheid van dat laatste motief kan mogelijk verklaard worden aan de hand van de leeftijd van de respondenten. Het merendeel van hen is tussen de 35-55 jaar oud en werkt al enige tijd. Onderzoek van Clary en Snyder (1999) heeft aangetoond dat carrièregerichte motieven voornamelijk voorkomen onder vrijwilligers die jonger zijn dan 35 en net op de arbeidsmarkt starten. Dat respondenten geen sociale motieven en kwaliteitsmotieven lijken te hebben voor hun deelname aan C4G kan mogelijk verklaard worden op basis van sociale wenselijkheid. Respondenten hebben mogelijk het gevoel dat het niet sociaal wenselijk is om vrijwilligerswerk te verrichten om daarmee een beter zelfbeeld te krijgen (i.e. kwaliteitsmotief) of waardering te krijgen uit hun directe sociale omgeving omdat deze waarde hecht aan het verrichten van vrijwilligerswerk (i.e. sociaal motief).

Een van de motieven die respondenten veelvuldig benoemen, namelijk het beleven van plezier aan bijvoorbeeld de reis dan wel de sportieve activiteit, past echter niet binnen de VFI van Clary et al. (1998). Het

meetinstrument onderscheidt geen pleziermotief aangezien verondersteld wordt dat plezier het resultaat is van de bevrediging van een bepaalde (psychologische) basisbehoefte. Het pleziermotief lijkt enige overeenkomsten te vertonen met het kwaliteitsmotief uit de VFI, maar sluit hier niet geheel op aan. Mensen die een activiteit ondernemen omdat zij verwachten dat zij daar plezier aan beleven, zijn weliswaar op zoek naar een activiteit die hun levenskwaliteit verhoogt; kwaliteitsmotieven komen voort uit de wens om een beter zelfbeeld te hebben terwijl de pleziermotieven die de respondenten uit dit onderzoek noemen eerder betrekking hebben op het hebben van een leuke tijd in het hier en nu. Onderzoek van onder andere het Sociaal en Cultureel Planbureau (Dekker en de Hart, 2009) en Boss, Blauw en Albas (2011) heeft eveneens aangetoond dat plezier een belangrijk motief is onder Nederlandse vrijwilligers. Boss, Blauw en Albas (2011) onderscheiden naast de zes motieven uit de VFI dan ook een zevende motief: een pleziermotief. De resultaten uit dit onderzoek lijken aan te sluiten op het bestaan van zo'n zevende motief.

Uit het empirisch onderzoek is tevens gebleken dat twee factoren vaak invloed hebben op het besluit om deel te nemen aan een 'challenge' van Plan Nederland: de duur van het project en de minimale prestatie-eis die wordt verwacht van vrijwilligers. Allereerst blijkt dat het merendeel van de respondenten bewust heeft gekozen voor een tijdelijk vrijwilligersproject. Anders dan voorafgaand aan de interviews werd verwacht, blijkt echter dat de respondenten die bewust kiezen voor een tijdelijk vrijwilligersproject, dit niet altijd doen omdat zij zich niet voor langere tijd aan een specifieke vrijwilligerstaak willen binden. Praktische overwegingen, zoals de hoeveelheid tijd die zij beschikbaar zijn, spelen eveneens een rol in de voorkeur voor een tijdelijk vrijwilligersproject. Dat Plan Nederland door het organiseren van 'challenges' vrijwilligers aantrekt die bewust kiezen voor tijdelijk vrijwilligerswerk, lijkt wel te bevestigen dat de organisatie door middel van Cycle4Girls een grotere groep vrijwilligers aan weet te trekken dan dat zij voorheen deden met hun reguliere vrijwilligersklussen. Tien van de twaalf respondenten die bewust voor tijdelijk vrijwilligerswerk hebben gekozen [R2, R3, R5, R6, R11, R12, R13, R14, R15, R16] zijn voorafgaand aan C4G nooit eerder betrokken geweest bij Plan Nederland, niet als vrijwilliger maar ook niet als donateur. Een aantal van hen had zelfs nog nooit van de ngo gehoord. Vijf van hen [R3, R11, R13, R14, R16] geven daarnaast te kennen dat zij nooit eerder vrijwilligerswerk hebben verricht. De organisatie lijkt dus door middel van C4G een andere groep vrijwilligers aan te spreken dan voorheen en Plan Nederland lijkt haar *volunteerability* (Meijs, Ten Hoorn & Brudney, 2006) dan ook verbeterd te hebben. Op basis van deze resultaten kan vastgesteld worden dat de duur van een vrijwilligersproject soms, maar niet altijd, invloed heeft op het besluit om deel te nemen.

Ten tweede blijkt dat het minimale sponsorbedrag van 3000 euro invloed heeft op het besluit om deel te nemen aan C4G omdat de minimale prestatie-eis een deel van de respondenten doet twijfelen over hun deelname. De resultaten laten zien dat respondenten voornamelijk twijfelen omdat zij onvoldoende vertrouwen hebben in hun eigen kunnen en er niet zeker van zijn dat zij aan de prestatie-eis kunnen voldoen. Respondenten die wel vertrouwen hebben in hun eigen kunnen, twijfelen niet over hun deelname. Dit lijkt in overeenstemming met de *goal-setting theory* (Locke & Latham, 1999), die veronderstelt dat een hoge mate van zelfeffectiviteit kan helpen bij het commitment aan een extern opgelegd doel, in dit geval het inzamelen van een bedrag van minimaal 3000 euro.

Samengevat kan gesteld worden dat bijna alle respondenten zich sterk aangetrokken voelen tot zowel de sportactiviteit, de reisactiviteit als de vrijwilligersactiviteit en dat de combinatie van de verschillende activiteiten ervoor zorgt dat respondenten meerdere motieven hebben voor hun deelname aan C4G. Uit de onderzoeksresultaten wordt duidelijk dat al deze onderdelen van Cycle4Girls hun eigen functie kunnen vervullen voor respondenten en dat juist de combinatie van deze losstaande activiteiten de deelname aan Cycle4Girls zo aantrekkelijk maakt. Vanuit de theoretische bevindingen kan dit als volgt worden verklaard: iedere activiteit komt tegemoet aan een bepaald persoonlijk of sociaal doel en bevredigt daarmee psychologische behoeften. Dit lijkt dan ook de reden dat mensen graag deel willen nemen aan een 'challenge' van Plan Nederland. De belangrijkste motieven die uit dit onderzoek naar voren komen zijn: het ervaren van

plezier, het hebben van een uitdaging, zelfontplooiing, de wens om iets voor een ander te doen en een sociaal motief.

Met betrekking tot de SDT en het onderscheid tussen intrinsieke, extrinsieke, autonome en gecontroleerde motivatie dient nog het volgende opgemerkt te worden: een aantal motieven die respondenten benoemen, lijken sterke gelijkenis te tonen met de verschillende vormen van gedragsregulatie. Zo geven een aantal respondenten aan dat zij deelnemen aan C4G omdat zij vinden dat het verrichten van vrijwilligerswerk bij hun past. Dit duidt op geïntegreerde gedragsregulatie (Deci & Ryan, 1985). De gelijkenis met de verschillende gedragsregulaties die binnen de SDT van elkaar onderscheiden worden, kan echter niet worden gemaakt voor alle motieven die respondenten benoemen. Een verdere analyse op basis van deze theorie wordt dan ook uitgesloten van dit onderzoek.

Onderstaand worden de resultaten besproken, die behoren tot het thema werkmotivatie of ook wel de motivatie om fondsen te werven gedurende C4G.

5.2 WERKMOTIVATIE CYCLE4GIRLS

Cycle4Girls beslaat voor de meeste deelnemers, afhankelijk van het moment waarop zij zich inschrijven, ongeveer een half jaar. Gedurende deze periode zijn zij voornamelijk bezig met hun fondsenwerving en fietstraining. Hoewel de sportactiviteit een belangrijk onderdeel is van het project, wordt in dit hoofdstuk alleen de motivatie voor de fondsenwerving besproken. De fietstocht en –training kunnen immers, volgens de definitie die in dit onderzoek wordt gehanteerd (§3.1), niet als een vorm van vrijwilligerswerk worden beschouwd aangezien hier geen werk mee wordt verricht ten behoeve van een ander. In het onderstaande wordt er met *werkmotivatie* dan ook verwezen naar de motivatie om fondsen te werven ten behoeve van Plan Nederland.

Met uitzondering van één respondent [R7]²¹ weten alle respondenten het minimale sponsorbedrag in te zamelen; per persoon zamelen zij tussen de 2800 en 8000 euro in. Geen enkele respondent geeft aan gedurende C4G te willen stoppen met haar vrijwilligerswerkzaamheden. Respondent 12 vertelt bijvoorbeeld:

“nou, ik heb nooit gedacht om te stoppen maar ik heb wel gedacht van: oh mijn god ik besteed hier zo veel tijd aan, ik hoop zo dat het lukt en laat het ook maar weer een keer over zijn. Laat me maar gewoon naar Vietnam gaan en hopelijk dan met 3000 euro op zak.”

De motivatie om fondsen te werven blijkt wel te fluctueren. Uit de interviews wordt duidelijk dat een aantal factoren invloed hebben op de werkmotivatie van respondenten: de keuzevrijheid in de vormgeving van de fondsenwerving, eigen prestaties alsook die van anderen, het contact met Plan Nederland, mededeelnemers en de directe omgeving en tot slot het minimale sponsorbedrag. Onderstaand wordt uiteengezet op wat voor manier deze factoren invloed hebben op de motivatie om fondsen te werven voor Plan Nederland tijdens C4G.

5.2.1 KEUZEVRJHEID FONDSSENWERVING

Plan Nederland laat deelnemers vrij in de manier waarop zij hun sponsorgeld inzamelen. Dit doen respondenten onder andere door het organiseren van diners en loterijen, de verkoop van producten als stroopwafels en wijn, of door zich te laten sponsoren door vrienden, familie of organisaties. Respondenten ervaren de keuzevrijheid die zij krijgen in de vormgeving van hun fondsenwerving als positief. Een groot deel van hen is van mening dat dit een van de redenen is dat zij gemotiveerd blijven om geld in te zamelen. Op deze manier krijgen zij immers de kans om acties te organiseren die dicht bij hun eigen interesses liggen. Dat de keuzevrijheid in de fondsenwerving een positieve invloed heeft op de werkmotivatie van respondenten, wordt duidelijk op basis van de volgende uitspraak:

²¹ Respondent 7 haalt maar 2800 euro op omdat zij kort nadat zij zich heeft ingeschreven voor C4G een ongeluk krijgt waardoor zij in de maanden die volgen niet kan werken en tevens minder tijd kan besteden aan haar fondsenwerving. Zij gaat toch mee op reis omdat andere deelnemers een deel van hun ingezamelde geld aan haar doneren.

“Anders kan je er denk ik niet volledig voor inzetten [fondsenwerving] of tenminste, dan kost het je veel meer energie. Er was ook iemand die deed huiskamerdineretjes. Dan denk ik: heel leuk maar als ik dat zou moeten doen, dat zou ik nooit volhouden” – respondent 3

Een gebrek aan ervaring met fondsenwerving in combinatie met de vrijheid die deelnemers krijgen in de vormgeving van hun fondsenwerving, zorgen er eveneens voor dat er een kans bestaat dat deelnemers acties opzetten die minder succesvol zijn. Veel respondenten geven dan ook te kennen dat zij in het begin van de fondsenwervende periode lange tijd op zoek zijn geweest naar een efficiënte en effectieve manier om geld in te zamelen binnen hun eigen netwerk. Iedere respondent organiseert meerdere acties waarvan sommige succesvoller zijn dan anderen. Zo vertelt een respondent:

“Nou, ik heb toen nog een sushi-avond georganiseerd, dat was onwijs leuk en het was onwijs lekker maar daar waren maar twee mensen. Dus ik zou dat soort dingen, ja, als je zoiets wil regelen: hartstikke leuk maar vraag even iemand die daar ervaring mee heeft.” – respondent 13.

Tegenslagen leveren respondenten die niet direct succes boeken soms na enige tijd frustratie op. In de onderstaande paragraaf wordt daarom besproken in hoeverre de prestaties van respondenten invloed hebben op hun motivatie om fondsen te werven voor Plan Nederland tijdens C4G.

5.2.2 PRESTATIES

Met uitzondering van respondent 7 geven alle respondenten aan dat zij plezier hebben beleefd aan de fondsenwerving. Een van de belangrijkste redenen die de respondenten benoemen voor dit plezier, is dat zij de fondsenwerving op een gegeven moment onder de knie kregen wat geïllustreerd wordt in het onderstaande citaat.

“als je ziet dat het [inzamelen van geld] een beetje gaat lopen, dan wordt die drive ook steeds meer op de een of andere manier. Ja ik had natuurlijk kunnen zeggen op een gegeven moment als ik over de 3000 euro was van: dan stop ik maar ja weet je, dat vond ik niet leuk” – Respondent 11.

Het merendeel van de respondenten geeft dan ook aan dat de successen die zij hadden in hun fondsenwerving een positief effect hebben gehad op hun werkmotivatie. Met name de snelheid of het gemak waarmee geld ingezameld wordt, lijkt respondenten te motiveren om door te gaan met hun fondsenwerving. Zo vertelt respondent 5 die het meeste sponsorgeld inzamelde dat zij samen met een mededeelnemer een evenement organiseerde waarmee zij 4000 euro ophaalden. “Toen dachten we, die [het evenement waarmee zij zo veel geld wisten op te halen] doen we nog een [keer]. Dat was wel scoren, en ook leuk”. Respondenten laten zich voornamelijk sponsoren door vrienden, familie en burens. Een aantal boren daarnaast ook hun zakelijke netwerk aan. Opmerkelijk is dat voornamelijk de laatstgenoemde respondenten grotere geldbedragen (i.e. 3500 tot 8000 euro) binnen weten te slepen.

In totaal brengen elf respondenten [R1, R2, R4, R6, R8, R9, R11, R13, R14, R15, R16] ter sprake dat zij ook tegenslagen hebben gehad tijdens hun fondsenwerving. Zij geven aan dat zij mensen om donaties hebben gevraagd of acties hebben georganiseerd waarmee zij niet het gewenste resultaat hebben geboekt. Zeven van hen [R1, R4, R6, R8, R11, R14, R16] geven aan dat hun eigen tegenvallende prestaties er al dan niet kortstondig voor zorgden dat zij minder plezier hadden in de fondsenwerving en daarom minder gemotiveerd waren om geld in te zamelen voor Plan Nederland. Zo vertelt een respondent dat zij na een grote tegenslag drie weken geen fondsen meer wilde werven:

“Ik ging een aantal bedrijven aanschrijven via mijn werk, en het eerste bedrijf zei heel bot: nee, daar doen wij niet aan. Toen ben ik gelijk weer drie weken gestopt. Ik dacht oké, durf ik nou nog wel de rest. Maar goed ik denk anders kom ik ook weer niet bij die 3000 euro dus toch maar weer een mooie brief geschreven” – Respondent 14.

Vier van de zeven respondenten [R1, R4, R6, R8] die tijdens de fondsenwerving gedemotiveerd raakten door hun eigen tegenvallende prestaties, hebben het daarnaast over deadlines die Plan Nederland heeft geformuleerd voor de fondsenwerving. De organisatie heeft deze tussentijdse deadlines voorafgaand aan het vrijwilligersproject opgesteld om de fondsenwerving in goede banen te leiden. Tijdens de eerste editie van C4G in 2015 herinnert Plan Nederland deelnemers die de deadlines niet hebben gehaald, actief aan deze richtlijnen middels e-mails en telefonisch contact. De vier bovengenoemde respondenten zijn daar een voorbeeld van. De herinneringen blijken echter een averechts effect te hebben op hun werkmotivatie. Het contact met Plan motiveert deze respondenten niet om door te gaan met hun fondsenwerving; het demotiveert hen juist omdat zij hierdoor het gevoel krijgen dat zij ondermaats presteren. Zo vertelt een van de respondenten dat de herinnering van Plan Nederland ervoor zorgt dat zij gedemotiveerd raakt:

“Nou dat het me niet lukte en dat het dus even zo nadrukkelijk gezegd werd: ja je moet nu die tweeduizend euro hebben. En die had ik niet. En wat dan, en hoe dan, en te moe en te gefrustreerd op dat moment om te bedenken hoe ik verder zou gaan” – Respondent 1

Op basis van de feedback die de deelnemers uit 2015 geven, besluit Plan Nederland om tijdens de tweede editie van C4G haar vrijwilligers niet meer te herinneren aan de richtlijnen. Respondenten die aan de tweede editie hebben deelgenomen, lijken dan ook niet gedemotiveerd te worden door de tussentijdse deadlines. Het merendeel van hen geeft aan dat zij zich niet bewust waren van de tussentijdse deadlines.

Respondenten benoemen eveneens de fondsenwervingsprestaties van anderen, die zichtbaar zijn op de website van crowdfunding platform Pif world, wanneer hen wordt gevraagd naar hun werkmotivatie. Deelnemers die middels grote donaties uit hun zakelijk netwerk snel succes weten te boeken, lijken respondenten die meer tijd en moeite moeten investeren soms gefrustreerd achter te laten. Een van de respondenten vertelt bijvoorbeeld dat zij door de goede prestaties van anderen, het gevoel krijgt dat zij net zo veel geld in moet zamelen omdat zij anders onvoldoende bij zou kunnen dragen:

“Er waren een paar meiden die vanuit hun werk gesponsord werden. Er was er eentje die had geloof ik binnen twee maanden iets van 6000 euro had gespaard. Toen dacht ik: jeetje. Ja dat is ook zoiets. Dacht ik van: my god, weet je niet, dat ga ik niet redden. Dan krijg je het ook weer zo Spaans benauwd. . . Ja, dat zijn ook van die dingen dat je denkt van: [...] ik wil wel mijn steentje bij kunnen dragen” – respondent 11.

De deelnemers die meer moeite hebben met de fondsenwerving vertellen dat ze lang hebben moeten zoeken naar wat bij hen past en geven aan dat ze hier meer ondersteuning in kunnen gebruiken, bijvoorbeeld door middel van extra training vanuit Plan Nederland. Plan Nederland organiseert voorafgaand aan de fondsenwervende periode een fondsenwervingstraining waarin onder andere uitleg wordt gegeven over de manier waarop het gebruik van sociale media kan helpen bij het inzamelen van geld. Hoewel respondenten zich over het algemeen positief uiten over deze training valt op dat zij voornamelijk inspiratie halen uit de acties van andere deelnemers. Onderstaand wordt er daarom verder ingegaan op de invloed die het contact met Plan Nederland, mededeelnemers en de directe sociale omgeving hebben op de motivatie om geld in te zamelen voor Plan Nederland.

5.2.3 CONTACT

Respondenten hebben in de fondsenwervende periode voornamelijk contact met hun directe sociale omgeving. Naast een optionele informatieavond, fondsenwervingstraining, drie gezamenlijke fietstrainingen en een gezamenlijke facebookgroep waar respondenten ideeën uit kunnen wisselen, is er weinig contact tussen de respondenten en hun mededeelnemers. Ook het contact met Plan Nederland is schaars. Het contact met zowel de ontwikkelingsorganisatie als de overige deelnemers, lijkt dan ook weinig invloed te hebben op de werkmotivatie van respondenten.

De manier waarop de directe sociale omgeving reageert op de deelname van respondenten aan C4G, blijkt invloed te hebben op de werkmotivatie. Twaalf van de achttien respondenten [R1, R2, R3, R4, R8, R10, R11,

R13, R14, R15, R17, R18] geven aan dat positieve reacties of hulp uit hun directe sociale omgeving hebben bijgedragen aan het plezier dat zij hebben beleefd aan hun fondsenwerving en dat dit hen heeft gestimuleerd om geld in te zamelen wat geïllustreerd wordt in de onderstaande citaten.

“het is met name ook het enthousiasme wat je van mensen terug krijgt. Mijn ouders, nou die straalden van geluk en trots en weet ik veel wat. Ja en dat is prachtig om te zien. Als je dan van sommige mensen 250 euro krijgt, dat je echt denkt van: sorry, heb jij een komma verkeerd gezet? en dan: ‘Nee dit doe ik voor jou en voor het doel’. Ja, fantastisch. Ja, ik heb daar [de fondsenwerving] zeker plezier aan beleefd” – Respondent 15.

“Ik heb er ook wel plezier aan beleefd. Gewoon ook omdat het toch een soort van kick geeft dat het lukt, ja. Dan zie je wel dat, ja, dat kun je en dan is dat wel leuk. En ook leuke reacties uit je omgeving. Dat stimuleert ook. Dat is fijn”- Respondent 17.

Minder positieve reacties uit de directe sociale omgeving blijken er anderzijds ook voor te kunnen zorgen dat respondenten minder plezier beleven aan de fondsenwerving. Zo vertellen een aantal respondenten waaronder respondent 9 dat zij teleurgesteld raken op het moment dat er naasten zijn die hen niet willen sponsoren.

“Nou ja weet je, je kan ook wel gewoon teleurgesteld raken als er veel mensen zijn die het gewoon geen goed idee vinden en die gaan zeuren” – Respondent 9.

Het merendeel van de respondenten herpakt zich, gaat verder met de fondsenwerving en laat zich weinig beïnvloeden door negatieve reacties van potentiële sponsors. Een van de belangrijkste redenen dat zij zich snel herpakken, is naar eigen dat Plan Nederland een minimale prestatie-eis van 3000 euro heeft vastgesteld. Onderstaand wordt derhalve verder ingegaan op de invloed van het minimale sponsorbedrag op de werkmotivatie van respondenten.

5.2.4 MINIMAAL SPONSORBEDRAG

In §3.2.3 is reeds uiteengezet dat de GST veronderstelt dat mensen gemotiveerd worden door doelstellingen en dat concrete en uitdagende doelen de beste prestaties opleveren. Het minimale sponsorbedrag van 3000 euro is een concreet doel dat de deelnemers van C4G extern opgelegd krijgen door Plan Nederland. Zodra zij besluiten deel te nemen, committeren zij zich aan het behalen van dit doel. Om deze reden is er tijdens de interviews aan respondenten gevraagd wat zij van het minimale sponsorbedrag vonden en in hoeverre deze doelstelling hen gemotiveerd heeft om hun uiteindelijke sponsorbedragen op te halen.

Respondenten uiten zich over het algemeen positief over het feit dat Plan Nederland ervoor kiest om een concreet doel te formuleren voor de fondsenwerving. Zij vinden het bijvoorbeeld makkelijk of handig omdat dit de vrijwilligersactiviteit voorziet van een bepaald kader of geven aan dat het volgens hen van belang is dat er een concreet doel wordt gesteld omdat de ontwikkelingsorganisatie anders het risico loopt dat er maar erg weinig geld wordt ingezameld. Respondent 10 vertelt bijvoorbeeld:

“ik denk dat het handig is ja inderdaad om een doel te hebben want anders dan krijg je natuurlijk misschien als iemand 500 euro heeft ingezameld dat hij denkt: nou ik vind het zo wel best, ik heb er genoeg voor gedaan en klaar” – Respondent 10.

Respondenten geven dan ook aan dat het hanteren van een concrete doelstelling een positieve invloed heeft gehad op hun werkmotivatie. “Het is juist mooi als je weet van: nou zo veel kun je ongeveer halen. Dan denk ik, nou dan moet dat. Dan weet je waar je naartoe werkt”, aldus respondent 16.

Ook de omvang van het minimale sponsorbedrag lijkt invloed te hebben op de werkmotivatie van respondenten. Zoals in de vorige paragrafen reeds is gebleken, zijn respondenten niet altijd even

geïnteresseerd in de vrijwilligersactiviteit. Voornamelijk wanneer het hen tegenzit, zij erg veel tijd in de fondsenwerving moeten steken of wanneer zij negatieve reacties krijgen, hebben zij het gevoel dat zij moeten bedelen of leuren. “Ja want soms is het ook gewoon, dan voel je je gewoon bezwaard, als je je handje op moet houden. Op een gegeven moment ben je daar wel klaar mee, als je weer moet gaan bedelen” aldus respondent 12. Op dit soort momenten gaan respondenten naar eigen zeggen voornamelijk door met hun fondsenwerving, omdat zij zich tegenover Plan Nederland nu eenmaal gecommitteerd hebben aan het inzamelen van minimaal 3000 euro, omdat zij hier andere mensen mee helpen, of omdat zij anders niet mee op reis kunnen. Uit de interviews blijkt dat uitgezonderd respondent 16, alle respondenten het gevoel hadden dat zij verplicht waren om minimaal 3000 euro in te zamelen. Dit ondanks dat C4G een vrijwilligersproject is en deelnemers vrij zijn om op ieder moment te stoppen.

Wanneer respondenten gevraagd wordt naar de invloed van de omvang van het minimale sponsorbedrag op hun feitelijke prestatie, zijn de meningen verdeeld. Vijf respondenten [R1, R4, R13, R15, R16] denken dat zij minder sponsorgeld hadden opgehaald op het moment dat Plan Nederland een lagere of geen prestatie-eis had geformuleerd. Vier respondenten [R5, R8, R12, R17] zijn er zeker van zijn dat zij in dat geval minder geld hadden opgehaald. De overige negen respondenten [R2, R3, R6, R7, R9, R10, R11, R14, R18] vinden het lastig om hier een uitspraak over te doen en kunnen moeilijk inschatten in hoeverre de hoogte van het minimale sponsorbedrag heeft bijgedragen aan hun feitelijke prestaties. De helft van de respondenten heeft naar eigen zeggen geruime tijd voor vertrek naar Vietnam al 3000 euro opgehaald en kan meer geld inzamelen. Vijf van hen [R3, R5, R9, R11, R18] gaan nadat zij het minimale sponsorbedrag hebben ingezameld dan ook actief door met hun fondsenwerving. Dit doen zij niet alleen omdat zij met het ingezamelde geld andere mensen kunnen helpen maar ook omdat zij plezier beleven aan de fondsenwerving aangezien zij tegen die tijd goed door hebben welke acties succesvol zijn binnen hun netwerk. De overige vier respondenten [R2, R13, R14, R15] stoppen na het behalen van het minimale sponsorbedrag met hun fondsenwerving. Redenen hiervoor zijn de arbeidsintensiviteit van de fondsenwerving, privéomstandigheden of de wens om te willen focussen op de fietstraining. Aangezien alle deelnemers dezelfde doelstelling krijgen opgelegd, kan binnen dit onderzoek niet worden nagegaan of deze ook feitelijk de beste prestaties oplevert. Op basis van het bovenstaande kan wel vastgesteld worden dat, in tegenstelling tot wat er op basis van de GST wordt verwacht, het naderen van een doelstelling er niet automatisch voor zorgt dat dit respondenten een impuls geeft om door te gaan met hun fondsenwerving. De hierboven besproken resultaten die betrekking hebben op de motivatie om geld in te zamelen voor Plan Nederland gedurende de looptijd van C4G worden onderstaand verder onderworpen aan een analyse en gerelateerd aan bestaande theorieën.

ANALYSE VAN DE WERKMOTIVATIE

De resultaten uit het empirisch onderzoek laten zien dat de motivatie om een bedrag van minimaal 3000 euro in te zamelen kan fluctueren tijdens de fondsenwervende periode. In overeenstemming met de SDT (Deci & Ryan, 1985) blijkt dat de bevrediging van de drie psychologische basisbehoeften - autonomie, competentie en relationele verbondenheid - zorgt voor autonomere vormen van motivatie. Met betrekking tot de fondsenwerving krijgen respondenten extern een doel opgelegd: zamel minimaal 3000 euro in. Op het moment dat zij zich aanmelden voor Cycle4Girls, committeren zij zich aan het behalen van deze doelstelling. De externe doelstelling wordt op dat moment geïnternaliseerd (Gagné & Deci, 2005). De keuzevrijheid in de manier waarop respondenten geld in mogen zamelen, blijkt positief te worden ervaren. Respondenten geven te kennen dat zij op deze manier dicht bij hun eigen interesses kunnen blijven en dat heeft naar eigen zeggen een positief effect op de motivatie om fondsen te werven. Echter, het minimale sponsorbedrag zorgt tevens voor een gevoel van controle. Alle respondenten geven immers aan dat zij het gevoel hadden dat zij verplicht waren om minimaal 3000 euro in te zamelen. Het gevolg is dat een aantal respondenten meer tijd investeren in hun fondsenwerving, dan dat zij eigenlijk hadden willen doen.

Met name op de momenten waarop respondenten weinig competentie of verbondenheid ervaren, blijkt dit gebrek aan autonomie afbreuk te doen aan de motivatie om fondsen te werven. Uit het empirisch onderzoek

wordt duidelijk dat de eigen prestaties van respondenten de bevrediging van het competentiegevoel in de weg kunnen staan. Respondenten die meer moeite moeten doen voor de fondsenwerving dan voorafgaand aan Cycle4Girls verwacht, lijken zich minder competent te voelen dan hun mededeelnemers die voorafgaand aan het vrijwilligersproject juist tegen de fondsenwerving opkeken. Daarnaast lijken de prestaties van mededeelnemers ook een effect te hebben op het competentiegevoel van respondenten. Deelnemers die in korte tijd veel geld weten binnen te slepen, voornamelijk via hun zakelijke netwerk, laten respondenten die langer over de fondsenwerving doen achter met het gevoel dat zij niet goed genoeg presteren. Uit het empirisch onderzoek is duidelijk geworden dat respondenten minder gemotiveerd zijn om geld in te zamelen voor Plan Nederland, op het moment dat zij het gevoel hebben dat zij niet goed genoeg presteren.

Ook een tekort aan relationele verbondenheid die zich uit in een gebrek aan waardering vanuit Plan Nederland of de directe sociale omgeving, blijkt een effect te hebben op de werkmotivatie van respondenten. De respondenten die door Plan Nederland gebeld worden omdat zij de tussentijdse deadlines niet hebben gehaald, geven allen te kennen dat zij hierdoor minder gemotiveerd zijn om fondsen te werven.

Respondenten die een gebrek aan autonomie, competentie of relationele verbondenheid rapporteren, blijken minder plezier te beleven aan de fondsenwerving en zijn derhalve minder autonoom gemotiveerd om 3000 euro voor Plan Nederland in te zamelen. Zij geven te kennen dat de minimale prestatie-eis die hen opgelegd is, in de loop der tijd de voornaamste reden is om door te gaan met hun fondsenwerving. In lijn met de bevindingen van Haivas et al. (2012) en in overeenstemming de SDT blijkt derhalve dat een vrijwilligersklimaat waarin de psychologische basisbehoeften niet worden bevredigd, ook geen autonome werkmotivatie oplevert.

Dat het minimale sponsorbedrag respondenten motiveert om door te gaan met hun fondsenwerving, lijkt een deel van de *goal-setting theory* (Locke & Latham, 1990) te bevestigen. Respondenten blijken namelijk gemotiveerd te worden door de doelstelling van Plan Nederland, ook al is deze extern opgelegd. Aangezien alle respondenten dezelfde doelstelling kregen opgelegd, kan er op basis van dit onderzoek niet vastgesteld worden of een concreet en uitdagend doel daadwerkelijk de beste prestaties oplevert. Respondenten geven weliswaar aan dat er een kans bestaat dat zij eerder waren gestopt met hun fondsenwerving op het moment dat Plan Nederland een lagere of geen doelstelling had geformuleerd, een conclusie op basis van dit hypothetische scenario kan niet worden getrokken.

Met betrekking tot de GST blijkt eveneens uit het empirische onderzoek dat het naderen van een doelstelling voor tevredenheid kan zorgen en dit een impuls kan geven aan de motivatie om door te gaan met de fondsenwerving. Een aantal respondenten gaan dan ook door met hun fondsenwerving nadat zij het minimale sponsorbedrag hebben ingezameld. Dit hoeft echter niet altijd het geval te zijn. Sommige respondenten hebben ruimschoots voor de deadline het minimale sponsorbedrag ingezameld maar gaan toch niet door met hun fondsenwerving.

In lijn met de verwachtingen op basis van de SDT blijkt dat respondenten die langer doorgaan met hun fondsenwerving, veel plezier hebben ervaren van de fondsenwerving omdat zij het gevoel hadden dat zij goed presteerden (i.e. ervaren competentie), veel positieve reacties kregen uit hun omgeving (i.e. ervaren relationele verbondenheid) en omdat zij acties mochten organiseren die dichtbij hun eigen interesses lagen (i.e. ervaren autonomie). Dit lijkt te bevestigen dat de bevrediging van de drie psychologische basisbehoeften voor een autonome vorm van motivatie zorgt en dat deze autonome motivatie betere prestaties oplevert in tegenstelling tot gecontroleerde motivatie. Respondenten die aangeven dat zij tegen het einde van de fondsenwervende periode voornamelijk doorgingen met het inzamelen van geld omdat zij anders het minimale sponsorbedrag niet zouden halen en niet mee zouden mogen op reis, blijken dan ook minder goed gepresteerd te hebben.

De vrijwilligerservaring die respondenten hebben op basis van hun deelname aan C4G hangt mogelijk samen met de motivatie en bereidheid om na afloop van het vrijwilligersproject vaker vrijwilligerswerk voor Plan Nederland te verrichten. Onderstaand worden de resultaten die hier betrekking op hebben besproken.

5.3 MOTIVATIE VRIJWILLIGERSWERK PLAN NEDERLAND

In deze paragraaf wordt inzicht gegeven in hoe deelnemers van C4G na afloop van het vrijwilligersproject tegenover het al dan niet verrichten van vrijwilligerswerk voor Plan Nederland staan alsook welk vrijwilligerswerk hun voorkeur heeft. Onderstaand wordt allereerst besproken of respondenten nogmaals deel zouden willen nemen aan een CSE van Plan Nederland. Hierna wordt besproken in hoeverre respondenten gemotiveerd en bereid zijn om ander vrijwilligerswerk voor Plan Nederland te verrichten. Aangezien er geen nulmeting heeft plaatsgevonden in de interviews met betrekking tot de intentie om korte of langere tijd verbonden te blijven aan Plan Nederland, kan er op basis van het onderstaande niet worden gesproken van een verandering in de betrokkenheid. Er is immers niet vastgesteld of respondenten voorafgaand aan Cycle4Girls de intentie hadden om na afloop van het project vaker fondsen te werven of langer betrokken te blijven bij Plan Nederland. Het onderstaande biedt daarentegen wel inzicht in het verband tussen de vrijwilligerservaring bij Plan Nederland en de bereidheid of motivatie om vaker vrijwilligerswerk voor deze organisatie te verrichten.

5.3.1 CYCLE4GIRLS EN CYCLE FOR PLAN

Over het algemeen kijken respondenten zeer positief terug op hun deelname aan C4G. Het vrijwilligersproject wordt onder andere omschreven als “te gek” [R7], een “onvergetelijke ervaring” [R1] maar bovenal bijzonder [R1, R3, R5, R7, R11, R12, R13, R15, R16, R18]. Wanneer respondenten naar de voor- en nadelen van hun deelname wordt gevraagd, hebben zij het dan ook voornamelijk over de voordelen van het project. Het overgrote merendeel van de respondenten vindt het lastig om nadelen te benoemen of geeft aan dat zij geen nadelen hebben ervaren. Dat respondenten de kans hebben gekregen om met eigen ogen te zien waar hun ingezamelde geld aan besteed wordt, geeft veel van hen een goed gevoel. Dit wordt geïllustreerd in het onderstaande citaat.

“Ja ik vind het gewoon mooi om te zien dat er gewoon aan de andere kant van de wereld iets gedaan wordt om die mensen ook naar een soort hoger level te tillen zeg maar. Dat ik daar al is het maar een druppel op een gloeiende plaat, toch iets aan bij heb kunnen dragen. Ja, weet je, dat geeft me gewoon een enorm goed gevoel.” – Respondent 11

Het merendeel van de respondenten geeft te kennen dat zij met hun deelname hebben bereikt wat zij wilden bereiken. Zij hebben minimaal 3000 euro ingezameld voor een goed doel, zijn de sportieve uitdaging aangegaan en kregen de kans om met eigen ogen te zien waar hun ingezamelde geld aan wordt besteed.

Desalniettemin willen zestien van de achttien respondenten (uitgezonderd van respondent 5 en respondent 18) in ieder geval niet op de korte termijn (i.e. de eerste twee à drie jaar) nogmaals deelnemen aan een ‘challenge’ van Plan Nederland. Zes van hen [R1, R4, R6, R13, R16, R17] sluiten een toekomstige deelname in zijn geheel uit. De fondsenwerving blijkt daar de voornaamste reden voor te zijn. Respondenten geven aan dat zij niet nogmaals een bedrag van minimaal 3000 euro willen inzamelen omdat zij hier erg veel tijd, moeite en energie in hebben moeten steken. De respondenten die op de korte termijn niet deel willen nemen maar die een deelname op de lange termijn niet uitsluiten [R2, R3, R7, R8, R9, R10, R11, R12, R14, R15], noemen over het algemeen twee redenen om op de korte termijn niet deel te nemen aan een ‘challenge’. Allereerst voelen zij zich bezwaard om mensen in hun directe omgeving binnen afzienbare tijd weer om een bijdrage te vragen, verwachten zij dat er afkeurend gereageerd zal worden of zijn zij in de veronderstelling dat mensen minder vrijgevig zullen zijn. “Omdat ik nu mijn hele netwerk zo heb belast met dat ik allemaal geld wilde, daar kan ik nou, als ik het nu volgend jaar weer zou doen, dan kan ik daar niet meer mee aankomen,” aldus respondent 12. Ten tweede ervaren veel van deze respondenten dat factoren als hun gezinsleven of werk ervoor zorgen dat zij niet genoeg tijd hebben om in de nabije toekomst nogmaals deel te nemen; het inzamelen van een bedrag van

minimaal 3000 euro bleek immers erg tijdrovend te zijn. Van de bovengenoemde respondenten, twijfelt het merendeel of zij over een aantal jaar weer deel zouden willen nemen aan een 'challenge'. Op voorwaarde dat zij een nieuwe bestemming aan kunnen doen alsook dat het minimale sponsorbedrag gelijk blijft of minder is dan 3000 euro, sluiten zij een tweede deelname echter niet geheel uit. Drie respondenten [R3, R14, R15] hebben zo'n positieve ervaring overgehouden aan C4G dat zij aangeven over een aantal jaar zeker nogmaals deel te willen nemen.

Twee respondenten [R5, R18] sluiten een tweede deelname op korte termijn niet uit. Eén respondent [R18] besluit na afloop van C4G mee te doen aan Cycle for Plan. Zij zamelde een bedrag van minimaal 3500 euro in en reisde begin 2017 met de ontwikkelingsorganisatie naar Zambia om ook daar een fietstocht af te leggen en projecten te bezoeken. Wanneer haar gevraagd wordt wat haar heeft doen besluiten een tweede keer deel te nemen aan een 'challenge', vertelt zij over de mate waarin haar positieve ervaring met C4G hier invloed op heeft gehad.

“Omdat Vietnam heel goed bevallen is. De aanloop daar naartoe ging gewoon goed, het contact met de groep was goed, die reis was mooi, het was goed georganiseerd, die hele ervaring daar van dat hele meemaken van Plan was gewoon bijzonder. . .Ik vind het ook een soort van cadeautje voor jezelf” – Respondent 18.

Het vrijwilligersproject heeft deze respondent naar eigen zeggen veel positieve energie gegeven. Aanvullend hierop vertelt zij [R18]: “Het [de fondsenwerving] kost ook wel weer inspanning, maar het geeft meer terug dan dat het kost”. Met andere woorden: de kosten van haar deelname waren lager dan de baten.

Samengevat kan gesteld worden dat de hoogte van het minimale sponsorbedrag en de bijbehorende werkdruk ervoor zorgen dat het merendeel van de respondenten in ieder geval niet op de korte termijn nogmaals deel zou willen nemen aan een 'challenge'. Voor bijna de helft van de respondenten is dit tevens de reden om een toekomstige deelname definitief uit te sluiten. Onderstaand wordt verder ingegaan op de bereidheid van respondenten om zich op een andere manier nogmaals in te zetten voor Plan Nederland.

5.3.2 PLAN NEDERLAND

Plan Nederland nodigt na afloop van C4G alle deelnemers uit voor een reünie. Op dit evenement krijgen deelnemers de kans om elkaar nogmaals te zien, ervaringen te bespreken en worden zij gewezen op alle andere mogelijke vrijwilligerswerkzaamheden die zij kunnen verrichten voor de organisatie. Daarnaast benadert Plan Nederland regelmatig oud-deelnemers van C4G voor vrijwilligersklussen.

Met uitzondering van respondent 6 geven alle respondenten aan dat zij bereid zijn om zich nogmaals in te zetten voor Plan Nederland op het moment dat de organisatie hen hiervoor benadert. Rekening houdend met de sociale wenselijkheid van dit antwoord is gevraagd naar hun feitelijke gedrag sinds hun deelname aan C4G.

Het merendeel van de respondenten geeft aan dat zij op korte termijn bereid zijn om zich sporadisch in te zetten voor Plan Nederland. Hun voorkeur blijkt daarbij uit te gaan naar kortdurende en tijdelijke werkzaamheden in de buurt van hun eigen woonplaats waar zij niet al te veel inspanning voor hoeven te verrichten. Macduff (in Ellis Paine et al., 2007) spreekt hier ook wel over tijdelijk episodisch vrijwilligerswerk: eenmalig vrijwilligerswerk waaraan vrijwilligers een aantal uur spenderen (Macduff in Ellis Paine et al., 2007). Concrete voorbeelden die worden genoemd, hebben met name betrekking op werkzaamheden waarbij respondenten hun eigen ervaring met C4G kunnen delen zoals het spreken op ledenavonden of informatieavonden voor potentiële nieuwe deelnemers. Plan Nederland beschouwt dit soort vrijwilligerswerk als een vorm van ambassadeurschap. In de voorgaande paragraaf is reeds gebleken dat, met uitzondering van respondent 5 en 18, respondenten op de korte termijn geen tijdrovend vrijwilligerswerk willen doen zoals fondsenwerving. De oorzaak daarvan lijkt voornamelijk te liggen bij de arbeidsintensiviteit van de fondsenwerving voor Cycle4Girls. Alle respondenten geven immers te kennen dat de fondsenwerving hen veel

tijd heeft gekost. Een aantal respondenten hebben om dezelfde reden ook op de lange termijn niet de behoefte om zich nog intensief in te zetten voor Plan Nederland. Zo kan uit de onderstaande uitspraak van respondent 4 afgeleid worden dat zij geen arbeidsintensieve vrijwilligersklussen meer wil verrichten voor Plan Nederland.

“Ze mogen me best bellen als er ergens een keer iets is en ik moet even in een t-shirtje rondlopen. Dat vind ik allemaal prima maar ik heb geen zin om hele acties op te zetten, nee, daar heb ik geen zin in” – Respondent 4.

Respondenten die op de lange termijn wel bereid zijn om zich intensief in te zetten, hebben over het algemeen de voorkeur om een tweede keer deel te nemen aan een ‘challenge’ omdat zij zich aangetrokken voelen tot de combinatie van de fondsenwerving, de sportieve activiteit en de reis.

Wanneer respondenten gevraagd wordt waarom zij bereid zijn om zich nogmaals in te zetten voor Plan Nederland, blijkt dat veel van hen het werk van Plan Nederland zijn gaan waarderen, omdat zij dit met eigen ogen hebben gezien in de ontwikkelingslanden waar de organisatie projecten uitvoert. Zo vertelt een van de respondenten:

“per toeval ben ik dus bij Plan terecht gekomen en dat heeft voor Plan gewoon heel goed uitgepakt. Ik vind het gewoon een mooie organisatie. Als ik zie wat ze links en rechts overal doen, dan denk ik van ja, prima als ik daar een volgende keer nog een steentje aan bij kan dragen” – Respondent 11.

De motivatie om na afloop van C4G nog vrijwilligerswerk te verrichten voor Plan Nederland, lijkt daarom met name gebaseerd te zijn op een normatief motief. Respondenten geven te kennen dat zij het werk dat Plan Nederland verricht belangrijk vinden en dat dit de reden is dat zij bereid zijn om zich nogmaals in te zetten voor de organisatie.

De enige respondent [R6] die aangeeft dat zij niet bereid is om zich nogmaals in te zetten voor Plan Nederland, vertelt dat haar ervaring met de organisatie minder positief is geweest. Zij vindt het onprofessioneel dat zij gedurende C4G dikwijls pas laat antwoord kreeg op haar vragen, heeft hierdoor ervaren dat zij onvoldoende waardering kreeg voor haar inzet en wil derhalve geen vrijwilligerswerk meer verrichten voor de organisatie. Respondent 6 lijkt dan ook onvoldoende relationele verbondenheid te hebben ervaren tijdens C4G.

Ondanks dat Plan Nederland het merendeel van de respondenten heeft benaderd voor vrijwilligersklussen en bijna alle respondenten aangeven bereidwillig te zijn, blijkt uit de interviews dat elf van de achttien respondenten [R1, R2, R3, R6, R8, R9, R12, R14, R15, R16, R17] zich sinds hun deelname aan C4G niet nogmaals hebben ingezet voor de ontwikkelingsorganisatie. Deze groep respondenten toont tevens niet de intentie om dit op korte termijn (i.e. een jaar) wel te gaan doen. Zeven van hen [R3, R8, R9, R12, R14, R15, R17] geven aan dat de hoeveelheid tijd die zij beschikbaar zijn, hen ervan weerhoudt nogmaals vrijwilligerswerk voor Plan Nederland te verrichten. Zo vertelt een van hen:

“dat werd natuurlijk ook bij de reünie van Plan gevraagd van ‘zou je je nog voor Plan willen inzetten?’ en er kwamen ook wel leuke dingen voorbij, maar ik denk nee, ik ga nu geen ja zeggen want dan ga ik, nou niet spijt ervan krijgen want dat zijn hele leuke dingen, maar dan kom ik gewoon zelf in de knel met mijn tijd en mijn planning” – Respondent 3.

Op korte termijn leggen deze respondenten de prioriteit bij hun op familie, vrienden, werk of studie aangezien hier tijdens C4G minder tijd voor was dan zij voorafgaand aan het project hadden voorzien. Vier respondenten [R8, R9, R12, R17] vertellen dat zij sinds C4G meer zijn gaan werken of dat zij inmiddels zorgtaken op zich nemen. De arbeidsintensiviteit van de fondsenwerving voor C4G blijkt echter eveneens in verband te kunnen worden gebracht met het ervaren van tijdgebrek op de korte termijn. Over een aantal jaar verwachten deze

respondenten weer meer tijd te kunnen en willen investeren in vrijwilligerswerk, al dan niet voor Plan Nederland. Vrijwilligerswerk voor een andere organisatie sluiten zij echter niet uit.

Zeven respondenten [R4, R5, R7, R10, R11, R13, R18] hebben zich sinds hun deelname aan C4G wel nogmaals ingezet voor Plan Nederland. Zij hebben voornamelijk tijdelijk episodisch vrijwilligerswerk verricht en hebben onder anderen geholpen bij landelijke evenementen, voorlichting gegeven op scholen of geholpen bij de werving van nieuwe deelnemers voor een van hun 'challenges'. Zij geven te kennen dat zij door de reis naar Vietnam hebben ingezien dat Plan Nederland goed werk verricht. Een van de respondenten [R7] die voorafgaand aan C4G eveneens al vrijwilligerswerk voor Plan Nederland verrichtte, stelt dat de deelname aan C4G haar motivatie voor vrijwilligerswerk heeft aangewakkerd: "Ik was er wel enthousiaster door, dat ik dacht van, ik ga heel veel dingen [vrijwilligerswerk voor Plan Nederland] doen".

Opmerkelijk is dat de helft van de respondenten [R1, R2, R4, R6, R7, R9, R13, R16, R18] ten tijde van de interviews vrijwilligerswerk verricht, maar dat slechts twee daarvan [R7, R18] dit voor Plan Nederland doen. De overige respondenten vertellen dat zij elders vrijwilligerswerk verrichten omdat zij hiervoor gevraagd zijn, zij hun oude vrijwilligerswerk weer hebben opgepakt of zij zich niet aangetrokken voelen tot het vrijwilligerswerk dat Plan biedt. Dat laatste blijkt twee oorzaken te hebben. Ten eerste geven een aantal respondenten aan dat zij het vrijwilligerswerk bij Plan te beperkt vinden omdat de vrijwilligersklussen die zij bieden zich voornamelijk richten op fondsenwerving terwijl zij juist geen geld meer in willen zamelen. Ten tweede geven een aantal respondenten aan, dat Plan Nederland voornamelijk vrijwilligersklussen aanbiedt die erg tijdrovend zijn.

In hoofdstuk drie werd duidelijk dat motivatie in dit onderzoek omschreven wordt als een gedragsintentie. Op basis van de bovenstaande bevindingen kan vastgesteld worden dat de respondenten die zich sinds C4G niet meer hebben ingezet voor Plan Nederland, eveneens geen concrete intenties lijken te hebben om dit in de nabije toekomst wel te doen en daarom niet gemotiveerd zijn om op korte termijn nogmaals vrijwilligerswerk voor de organisatie te verrichten. Een aantal respondenten willen op de lange termijn nogmaals deelnemen aan een 'challenge' en blijken in de verre toekomst dus wel weer gemotiveerd te zijn.

Het merendeel van de respondenten dat zich na afloop van C4G wel heeft ingezet voor Plan Nederland, doet dit ten tijde van de interviews niet meer. Respondenten lijken zich dan ook niet definitief aan de organisatie te willen binden. Eventuele toekomstige vrijwilligerswerkzaamheden kunnen volgens hen zowel bij Plan Nederland als bij een andere organisatie worden verricht, afhankelijk van het soort evenement of het werk dat wordt aangeboden. De motivatie of gedragsintentie om in de toekomst nogmaals vrijwilligerswerk voor Plan Nederland te verrichten, blijkt sterk afhankelijk te zijn van de hoeveelheid tijd die respondenten hieraan kwijt zullen zijn alsook de vrijwilligerstaak die zij op zich zullen nemen.

Ondanks dat het merendeel van de respondenten geen concrete intenties vertoont om in de nabije toekomst nogmaals vrijwilligerswerk te verrichten voor Plan Nederland, geven dertien respondenten [R1, R3, R4, R7, R8, R9, R10, R11, R12, R13, R14, R15, R16] aan dat hun deelname aan C4G wel wat veranderd heeft aan de mate waarin zij zich verbonden voelen met de organisatie. Respondent 14 vertelt bijvoorbeeld dat ze Plan Nederland haar hele leven financieel zal blijven steunen omdat ze nu gezien heeft wat zij met het geld doen; respondent 10 vertelt dat zij door C4G positiever is over de ontwikkelingsorganisatie en geeft aan dat zij zich echt een ambassadeur voor Plan Nederland voelt. Hieruit blijkt dat C4G een groep donateurs heeft voortgebracht die zich verbonden voelen met Plan Nederland en die zich mogelijkerwijs in de toekomst nogmaals in zullen zetten als vrijwilliger. In het onderstaande wordt de motivatie en bereidheid om na afloop van C4G vrijwilligerswerk te verrichten voor Plan Nederland geanalyseerd en gerelateerd aan de literatuur.

ANALYSE VAN DE VRIJWILLIGERSMOTIVATIE NA AFLOOP VAN CYCLE4GIRLS

Zoals in hoofdstuk 3 reeds aan bod is gekomen, wordt in dit onderzoek verondersteld dat een positieve vrijwilligerservaring eraan bij kan dragen dat vrijwilligers betrokken willen blijven bij een organisatie of bereid zijn om zich langer of nogmaals in te zetten als vrijwilliger. De functionele benadering voor de motivatie voor

het verrichten van vrijwilligerswerk (Clary et al., 1998) spreekt over een positieve vrijwilligerservaring wanneer er sprake is van *motive fulfillment*. Vanuit de *self-determination theory* (Deci & Ryan, 1985) wordt verondersteld dat de bevrediging van de drie psychologische basisbehoeften – autonomie, competentie en relationele verbondenheid – zou zorgen voor autonome vormen van motivatie en dat autonome motivatie meer werktevredenheid oplevert en ervoor zorgt dat mensen sneller geneigd zijn om hun gedrag voort te zetten. In lijn met de SDT wordt in dit onderzoek dan ook verondersteld dat de bevrediging van de psychologische basisbehoeften een positieve vrijwilligerservaring oplevert. Onderstaand wordt aan de hand van de twee bovengenoemde theorieën geanalyseerd of respondenten ervaren dat hun initiële motieven voor hun deelname aan C4G bevredigd zijn en in hoeverre de bevrediging van hun psychologische basisbehoeften gedurende C4G in verband kan worden gebracht met hun motivatie om na afloop van C4G nogmaals vrijwilligerswerk te verrichten voor Plan Nederland.

De resultaten uit het empirisch onderzoek hebben aangetoond dat respondenten ervaren dat zij met hun deelname aan C4G bereikt hebben wat zij hoopten te bereiken. Dit suggereert dat er sprake is van dat wat vanuit de functionele benadering (Clary et al., 1998) *motive fulfillment* wordt genoemd. *Motive fulfillment* zou volgens de functionele benadering zowel de tevredenheid als de intentie om langer of vaker vrijwilligerswerk te verrichten, kunnen voorspellen op zowel de korte als de lange termijn (Clary et al., 1998; Stukas et al. 2016). Hoewel respondenten zeer tevreden lijken over hun deelname blijkt echter dat, in overeenstemming met de bevindingen van Davis, Hall en Meyer (2003) het voortzetten of herhalen van vrijwilligerswerkzaamheden niet geheel op basis van tevredenheid voorspeld kan worden. Het merendeel van de respondenten geeft immers te kennen dat zij op korte termijn niet nogmaals fondsen willen werven, noch voor Plan Nederland noch voor een andere organisatie. Een deel van de respondenten sluit een toekomstige fondsenwerving ook op de lange termijn uit.

Vanuit de *self-determination theory* (Deci & Ryan, 1985) wordt verondersteld dat vrijwilligers die een gevoel van autonomie, competentie en relationele verbondenheid ervaren meer werktevredenheid hebben en sneller geneigd zijn om hun vrijwilligerswerkzaamheden voort te zetten. De resultaten uit het empirisch onderzoek bevestigen deze verwachting. Een deel van de respondenten geeft aan dat zij nogmaals fondsen zouden willen werven voor Plan Nederland, anderen geven te kennen dat zij dit niet meer willen doen. De respondenten die een toekomstige deelname aan een 'challenge' in zijn geheel uitsluiten, zijn tevens de respondenten die de fondsenwerving vonden tegenvallen. Voorafgaand aan C4G hadden zij veel vertrouwen in hun eigen kunnen en twijfelden zij niet over de haalbaarheid van het minimale sponsorbedrag. Gedurende C4G bleek echter dat zij meer moeite voor de fondsenwerving moesten doen dan verwacht. Ondanks dat zij allen het minimale sponsorbedrag hebben ingezameld, blijkt de deelname aan Cycle4Girls hun competentiegevoel niet bevredigd te hebben. Deze respondenten noemen zichzelf dan ook geen goede fondsenwerfers. Dit suggereert dat, in lijn met de bevindingen van Latham en Yukl (1976), het bereiken van een doelstelling – in deze context het inzamelen van minimaal 3000 euro aan sponsorgeld - niet zal leiden tot tevredenheid op het moment dat individuen geen competentiegroei ervaren. Een hoge mate van zelfeffectiviteit lijkt er weliswaar voor te zorgen dat respondenten zich gemakkelijker committeren aan een extern opgelegd doel; het lijkt tevens te betekenen dat respondenten vanaf het begin hoge verwachtingen hebben over hun eigen prestaties. De resultaten suggereren dat deze respondenten op basis van hun hoge verwachtingen gevoeliger zijn voor tegenslagen in hun fondsenwerving en dat zij zich meer aantrekken van de betere prestaties van mededeelnemers. In lijn met de verwachtingen op basis van de SDT blijkt dat het ervaren van een tekort aan competentie voor een minder autonome vorm van motivatie zorgt, minder werktevredenheid oplevert en dat respondenten die zich gedurende C4G niet competent hebben gevoeld minder snel geneigd zijn om nogmaals fondsen te werven voor Plan Nederland. De respondenten die na afloop van C4G nogmaals fondsen willen werven voor Plan Nederland, geven daarentegen te kennen dat zij meer plezier hebben beleefd aan de fondsenwerving dat zij voorafgaand aan C4G hadden verwacht.

Dat het merendeel van de respondenten op korte termijn, en een aantal eveneens op de lange termijn, niet gemotiveerd is om fondsen te werven voor Plan Nederland is ongunstig voor de organisatie. Vrijwilligers hebben binnen Plan Nederland immers hoofdzakelijk een fondsenwervende taak en de vrijwilligersklussen waarbij vrijwilligers geen fondsen hoeven te werven is zeer gering. Vrijwilligers die na afloop van een project als C4G dus geen fondsen meer willen werven, kunnen lastig behouden worden met als gevolg dat Plan Nederland alsmaar nieuwe vrijwilligers moet werven. Anderzijds blijkt dat Plan Nederland tevens een aantal nieuwe vrijwilligers heeft overgehouden aan het organiseren van hun 'challenges'. Zeven van de achttien respondenten [R4, R5, R7, R10, R11, R13, R18] heeft zich immers na afloop van C4G nogmaals ingezet voor de organisatie. Respondenten blijken daarbij een voorkeur te hebben voor het verrichten van wat Macduff (in Elis Paine et al., 2007) tijdelijk episodisch vrijwilligerswerk noemt: eenmalige vrijwilligerswerk waar vrijwilligers een aantal uur aan kwijt zijn gedurende een dag of dagdeel.

Het feit dat bijna alle respondenten aangeven dat zij bereid zouden zijn om zich nogmaals in te zetten voor Plan Nederland maar dat het merendeel dit nog niet heeft gedaan, kan mogelijk verklaard worden door het gegeven dat de helft van de respondenten ten tijde van de interviews net terug is van hun reis naar Vietnam. De intensiteit van de fondsenwerving voor C4G lijkt dermate hoog, dat dit respondenten op korte termijn niet alleen uitput om nogmaals deel te nemen aan een 'challenge', maar dat iedere vorm van vrijwilligerswerk op dat moment te veel gevraagd lijkt. Een tweede verklaring kan worden gevonden in het feit dat respondenten aangeven dat de vrijwilligersklussen die Plan Nederland biedt hen simpelweg niet trekken; zij moeten hier te ver voor reizen, zouden hier te veel tijd aan moeten besteden of zijn niet langer gemotiveerd om fondsen te werven voor de organisatie. Uit het gegeven dat sommige van hen wel elders vrijwilligerswerk verrichten, kan worden afgeleid dat de bereidheid om vrijwilligerswerk te doen er niet minder op is geworden, maar dat het vrijwilligerswerk dat Plan biedt niet aansluit op hun wensen en behoeften.

5.4 SAMENVATTING

Op basis van de bovenstaande bevindingen kan er een antwoord worden geformuleerd op de drie empirische deelvragen die onderdeel vormen van dit onderzoek. Allereerst wordt deelvraag 3 beantwoord.

Wat motiveert de deelnemers van een 'challenge' van Plan Nederland om deel te nemen aan dit tijdelijke vrijwilligersproject?

In overeenstemming met de verwachtingen op basis van de VFI (Clary et al., 1998) en de eerdere bevindingen van Stukas et al. (2016) blijkt uit het empirisch onderzoek dat respondenten meerdere, uiteenlopende motieven kunnen hebben voor hun deelname aan Cycle4Girls. Het aantal en soort motieven dat respondenten voor hun deelname aan Cycle4Girls hebben, varieert. De belangrijkste motieven voor de deelname aan Cycle4Girls die uit dit onderzoek naar voren komen zijn: het ervaren van plezier, het hebben van een uitdaging, zelfontplooiing, de wens om iets voor een ander te doen en een sociaal motief. Het merendeel van deze motieven lijkt aan te sluiten op drie van de zes motieven uit de VFI: normatieve motieven, leermotieven en beschermingsmotieven (Clary et al., 1998). Eén van de motieven die uit het empirisch onderzoek naar voren is gekomen, sluit echter niet op de bestaande theorie aan: het pleziermotief. Onderzoek van onder andere het Sociaal en Cultureel Planbureau (Dekker en de Hart, 2009) en Boss, Blauw en Albas (2011) heeft eveneens aangetoond dat plezier een belangrijk motief is onder Nederlandse vrijwilligers. Boss, Blauw en Albas (2011) onderscheiden naast de zes motieven uit de VFI dan ook een zevende motief: een pleziermotief. De resultaten uit dit onderzoek lijken aan te sluiten op het bestaan van zo'n zevende motief.

Motieven blijken dikwijls betrekking te hebben op een van de afzonderlijke activiteiten – de reis, de fondsenwerving en de fietstocht - binnen het vrijwilligersproject. Niet alle motieven kunnen met alle activiteiten worden geïdentificeerd. Zo benoemt geen enkele respondent een pleziermotief voor de fondsenwerving. Dit impliceert dat de motieven die mensen hebben voor het verrichten van vrijwilligerswerk, taakafhankelijk zijn. De combinatie van drie verschillende activiteiten of 'taken' in een vrijwilligersproject

hebben als gevolg dat alle respondenten meerdere motieven hebben voor de deelname aan C4G. Het tijdelijke vrijwilligersproject kan dus meerdere functies vervullen voor respondenten.

Anders dan voorafgaand aan het empirisch onderzoek werd verwacht, kiezen veel maar niet alle respondenten bewust voor tijdelijk vrijwilligerswerk. De respondenten die dit wel doen, doen dit niet altijd omdat zij zich niet voor langere tijd willen committeren; tijdgebrek, onzekere toekomstplannen, de voorkeur voor het nastreven van een concreet doel en het risico dat men snel interesse verliest in een vrijwilligersactiviteit worden eveneens benoemd met betrekking tot de bewuste keuze voor tijdelijk vrijwilligerswerk. Naast de duur van het project blijkt de minimale prestatie-eis (i.e. zamel minimaal 3000 euro in) die verbonden is aan de deelname aan Cycle4Girls eveneens invloed te hebben op het besluit om deel te nemen. De helft van de respondenten twijfelt aan haar deelname vanwege de hoogte van het minimale sponsorbedrag. Respondenten geven aan dat hun twijfels met name veroorzaakt worden door een gebrek aan ervaring. Het merendeel van de respondenten heeft nooit eerder geld ingezameld voor een goed doel, weet daarom niet wat ze van de fondsenwerving kunnen verwachten en twijfelt aan de eigen vaardigheden op dit vlak.

Samengevat kan gesteld worden dat respondenten uiteenlopende en meerdere motieven kunnen hebben voor de deelname aan een 'challenge' van Plan Nederland die taakafhankelijk zijn en grotendeels gelijkenis vertonen met een van de zes motieven uit de VFI (Clary et al., 1998) uitgezonderd van het pleziermotief dat uit de resultaten naar voren kwam. Deze resultaten impliceren dat de deelnemers van een 'challenge' van Plan Nederland meerdere persoonlijke en sociale doelen na kunnen streven met hun deelname.

Op basis van de bevindingen in dit hoofdstuk kan eveneens antwoord worden geformuleerd op deelvraag 4:

Hoe staan de deelnemers van een 'challenge' van Plan Nederland na afloop van hun deelname tegenover het al dan niet verrichten van vrijwilligerswerk bij deze organisatie en welk vrijwilligerswerk heeft hun voorkeur?

Met uitzondering van een respondent, geven alle respondenten te kennen dat zij na afloop van hun deelname aan Cycle4Girls bereid zouden zijn om nogmaals vrijwilligerswerk voor Plan Nederland te verrichten. Afhankelijk van de termijn waarop zij dit zouden doen, varieert hun voorkeur voor vrijwilligersklussen.

Met uitzondering van twee respondenten, geven alle respondenten te kennen dat zij op de korte termijn niet nogmaals deel willen nemen aan een 'challenge' omdat zij in de nabije toekomst niet nogmaals fondsen willen werven voor Plan Nederland. Zij blijken daar verschillende redenen voor te hebben. Tien van de achttien respondenten willen in de nabije toekomst geen fondsen werven voor Plan Nederland omdat zij ervaren dat zij daar niet genoeg tijd voor hebben of omdat zij verwachten dat hun directe omgeving minder vrijgevig zal zijn dan wel minder positief zal reageren op hun vrijwilligerswerk in vergelijking met hun deelname aan Cycle4Girls. Zes van de achttien willen überhaupt geen fondsen meer werven voor Plan Nederland omdat zij zich niet meer aangetrokken voelen tot deze vrijwilligerstaak. De laatstgenoemde respondenten sluiten een tweede deelname aan een 'challenge' dan ook in zijn geheel uit.

Indien respondenten op de korte termijn vrijwilligerswerk voor Plan Nederland zouden verrichten, blijkt hun voorkeur met name uit te gaan naar eenmalige of sporadische vrijwilligersklussen in de buurt van hun woonplaats waar zij weinig inspanning voor hoeven te leveren. Concrete voorbeelden die worden genoemd, hebben met name betrekking op werkzaamheden waarbij respondenten hun eigen ervaring met C4G kunnen delen zoals het spreken op ledenavonden en informatieavonden voor potentiële nieuwe deelnemers. Plan Nederland schaaft dit soort tijdelijk episodisch vrijwilligerswerk waarbij vrijwilligers hoofdzakelijk een communicatieve taak hebben onder ambassadeurschap. De voorkeur om tijdelijk episodisch vrijwilligerswerk voor Plan Nederland te verrichten, is eveneens zichtbaar in het feitelijk gedrag van respondenten. Zeven van de achttien respondenten hebben zich sinds hun deelname aan Cycle4Girls nogmaals ingezet voor de organisatie. Het merendeel van hen heeft dit sporadisch gedaan en heeft dus tijdelijk episodisch vrijwilligerswerk verricht voor Plan Nederland.

Wanneer er wordt gekeken naar de motivatie of bereidheid om op de lange termijn vrijwilligerswerk voor Plan Nederland te verrichten, verandert het beeld. Tien van de achttien respondenten geven te kennen dat zij over een aantal jaar mogelijk weer geld in willen zamelen voor Plan Nederland. Respondenten die een toekomstige fondsenwerving niet uitsluiten, blijken de voorkeur te hebben om in dat geval nogmaals deel te nemen aan een 'challenge' mits zij daarbij een nieuwe bestemming aan kunnen doen en het minimale sponsorbedrag niet hoger zal zijn dan 3000 euro. De combinatie van de fondsenwerving, de sportieve activiteit en de reis naar het buitenland trekt een groot deel van de respondenten dus dermate aan, dat zij een toekomstige deelname niet uitsluiten.

Tot slot kan er op basis van de empirische resultaten een antwoord worden geformuleerd op deelvraag 5:

In hoeverre hangt de vrijwilligerservaring van de deelnemers van een 'challenge' van Plan Nederland samen met de motivatie of bereidheid om hun vrijwilligerswerkzaamheden al dan niet te continueren?

De ervaring die respondenten hebben overgehouden aan hun deelname aan Cycle4Girls blijkt samen te hangen met hun motivatie of bereidheid om vaker vrijwilligerswerk voor Plan Nederland te verrichten. Met uitzondering van een respondent geven alle respondenten te kennen dat hun ervaring met Cycle4Girls positief is geweest en dat zij op basis hiervan bereid zijn om zich vaker in te zetten voor Plan Nederland. De bereidheid om nogmaals vrijwilligerswerk te verrichten voor Plan Nederland blijkt met name voort te komen uit de waardering die respondenten hebben gekregen voor het werk dat de ngo verricht. Respondenten hebben door hun reis naar Vietnam met eigen ogen kunnen zien waar hun ingezamelde geld aan wordt besteed, en dat blijkt een deel van hen aan te zetten om meer voor de organisatie te doen; zeven van de achttien respondenten hebben zich na afloop van Cycle4Girls nogmaals ingezet voor Plan Nederland.

De vrijwilligerservaring die respondenten hebben overgehouden aan hun deelname aan Cycle4Girls, blijkt eveneens samen te hangen met het soort vrijwilligerswerk dat zij voor Plan Nederland zouden willen doen. Zestien respondenten willen op korte termijn geen arbeidsintensief vrijwilligerswerk verrichten omdat de fondsenwerving voor Cycle4Girls hen meer tijd heeft gekost dan verwacht. Respondenten sluiten onder andere om deze reden een tweede deelname aan een 'challenge' op korte termijn uit.

Zes respondenten geven te kennen dat zij op basis van hun vrijwilligerservaring niet nogmaals fondsen willen werven, noch voor Plan Nederland noch voor een andere organisatie. De onderzoeksresultaten hebben aangetoond dat de psychologische basisbehoeften van deze groep respondenten gedurende Cycle4Girls niet optimaal worden bevredigd omdat zij zich niet competent voelen. De fondsenwerving kost hen meer moeite dan verwacht en zowel hun eigen prestaties als die van anderen zorgen ervoor dat zij het gevoel hebben dat zij ondermaats presteren. Dit doet af aan het plezier dat bij aan de fondsenwerving beleven. Respondenten die voorafgaand aan Cycle4Girls hun twijfels hadden over de haalbaarheid van het minimale sponsorbedrag, voelen zich over het algemeen wel competent. Zij hoeven minder moeite te doen voor de fondsenwerving dan verwacht en dat draagt bij aan het plezier dat zij aan de vrijwilligersactiviteit beleven. In tegenstelling tot de zes respondenten die zich niet competent voelen, sluit de laatste groep respondenten niet uit dat zij in de toekomst nogmaals fondsen zullen werven voor Plan Nederland. In overeenstemming met de SDT (Deci & Ryan, 1985) impliceren de resultaten uit dit onderzoek dat de bevrediging van het competentiegevoel alsook de bevrediging van het gevoel van autonomie en relationele verbondenheid – dat door alle respondenten wordt ervaren – ervoor zorgt dat vrijwilligers sneller geneigd zijn om hun vrijwilligerswerk voor te zetten dan wel te herhalen.

Opmerkelijk is dat de helft van de respondenten ten tijde van de interviews vrijwilligerswerk verricht maar dat slechts twee van hen dit voor Plan Nederland doen. Daarnaast hebben elf van de achttien respondenten zich na afloop van Cycle4Girls niet nogmaals ingezet voor de ngo en tonen zij tevens niet de intentie om dit op korte termijn wel te gaan doen. Het merendeel van de respondenten is na afloop van Cycle4Girls dus niet actief betrokken bij de organisatie. Dit blijkt met name te wijten te zijn aan het feit dat het vrijwilligerswerk dat Plan

Nederland biedt, niet aansluit op de wensen van de respondenten. Respondenten willen over het algemeen op de korte termijn geen fondsen werven en willen eveneens niet veel tijd kwijt zijn aan eventuele andere vrijwilligerswerkzaamheden. Vrijwilligers hebben binnen Plan Nederland echter hoofdzakelijk een fondsenwervende taak. Andere vrijwilligerstaken die binnen de organisatie vervuld kunnen worden zijn daarnaast arbeidsintensief. Het beperkte vrijwilligersaanbod dat Plan Nederland biedt, blijkt er dus voor te zorgen dat de organisatie de vrijwilligers die hebben deelgenomen aan een 'challenge' niet altijd betrokken weet te houden.

6. CONCLUSIE

Dit exploratieve onderzoek heeft als doel om de motivatie voor de deelname aan een ‘challenge’ van Plan Nederland in kaart te brengen alsook om meer inzicht te krijgen in hoeverre de vrijwilligerservaring die hieruit voort is gekomen, samenhangt met de motivatie en bereidheid om de vrijwillige inzet al dan niet voort te zetten na afloop van de ‘challenge’. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt dan ook:

Wat maakt dat de deelnemers van een ‘challenge’ van Plan Nederland na afloop van hun deelname aan dit tijdelijke vrijwilligersproject gemotiveerd zijn hun inzet voor de organisatie al dan niet continueren in de vorm van vrijwilligerswerk?

Om de hoofdvraag te beantwoorden zijn vijf deelvragen opgesteld. Onderstaand zal allereerst antwoord worden geformuleerd op deze vijf deelvragen alvorens er over wordt gegaan op de beantwoording van de hoofdvraag.

Deelvraag 1 *Hoe kan vrijwilligerswerk vanuit de literatuur worden geduid?*

In dit onderzoek wordt vrijwilligerswerk aan de hand van de definitie van de Interdepartementale Commissie Vrijwilligersbeleid (ICV) opgevat als: werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving (Arends, 2015; Meijs, 1997). Het verlenen van een dienst aan anderen of de productie van goederen ter consumptie van anderen wordt daarbij beschouwd als het verrichten van werk (Taylor, 2004).

Met betrekking tot de duur van vrijwilligerswerk wordt er onderscheid gemaakt tussen regulier en episodisch vrijwilligerswerk. In tegenstelling tot regulier vrijwilligerswerk is episodisch vrijwilligerswerk vaak van tijdelijk, korte duur of wordt het eenmalig ondernomen. Episodisch vrijwilligerswerk wordt steeds vaker aangeboden door organisaties om aan de wensen van potentiële vrijwilligers te kunnen voldoen; organisaties verwachten immers dat vrijwilligers zich steeds vaker tijdelijk of eenmalig in willen zetten en zich liever niet voor langere tijd willen binden. Met name *charity sport events* (CSEs), evenementen die de deelname aan een sportieve activiteit combineren met fondsenwerving voor een goed doel, zijn de afgelopen jaren in populariteit gestegen. De ‘challenges’ die Plan Nederland sinds 2014 organiseert, zijn een voorbeeld van zo’n CSE en worden in dit onderzoek beschouwd als een vorm van episodisch vrijwilligerswerk omdat deelnemers de ngo vrijwillig en op tijdelijke basis een dienst verlenen – het inzamelen van geld – zonder dat zij hiervoor betaald krijgen.

Deelvraag 2 *Hoe kan motivatie vanuit de literatuur worden geduid?*

Motivatie wordt in dit onderzoek naar voorbeeld van Deci en Ryan (1985) gedefinieerd als een gedragsintentie die in verschillende vormen komt. Drie theorieën werden van belang geacht binnen de context van dit onderzoek en vormden de basis voor het analytisch kader dat gehanteerd werd binnen dit onderzoek: de *self-determination theory* (SDT; Deci & Ryan, 1985) die veronderstelt dat de bevrediging van de drie psychologische basisbehoeften – autonomie, competentie en relationele verbondenheid – zorgen voor autonomere vormen van motivatie en vervolgens voor meer werktevredenheid en minder verloop onder werknemers of vrijwilligers; de *goal-setting theory* (GST; Locke & Latham) die veronderstelt dat mensen gemotiveerd worden door concrete en uitdagende doelstellingen en de functionele benadering voor de motivatie voor het verrichten van vrijwilligerswerk, samengevat in de *Volunteer Functions Inventory* (VFI; Clary et al., 1998) die veronderstelt dat vrijwilligers meerdere persoonlijke en sociale doelen na kunnen streven met het verrichten van vrijwilligerswerk die onderverdeeld kunnen worden in zes verschillende soorten motieven. De bovengenoemde theorieën en conceptdefinities hebben de basis gevormd voor de topic- en vragenlijst die is opgesteld en vervolgens is afgenomen onder achttien respondenten die in het verleden hebben deelgenomen

aan Cycle4Girls (C4G). Aan de hand van semigestructureerd interviews kon antwoord worden geformuleerd op de empirische deelvragen – deelvraag 3, 4 en 5 - die onderdeel vormen van dit onderzoek.

Deelvraag 3 *Wat motiveert de deelnemers van een 'challenge' van Plan Nederland om deel te nemen aan dit tijdelijke vrijwilligersproject?*

De resultaten uit het empirisch onderzoek hebben aangetoond dat respondenten uiteenlopende motieven hebben voor hun deelname aan Cycle4Girls. De belangrijkste motieven die uit het onderzoek naar voren komen zijn: het ervaren van plezier, het hebben van een uitdaging, zelfontplooiing, de wens om iets voor een ander te doen en een sociaal motief. Motieven blijken daarbij dikwijls betrekking te hebben op een van de drie afzonderlijke activiteiten die onderdeel vormen van Cycle4Girls te weten de fondsenwerving, de sportieve activiteit en de reis naar Vietnam. Opvallend is dat niet alle motieven met alle activiteiten kunnen worden geïdentificeerd; pleziermotieven blijken over het algemeen alleen geassocieerd te kunnen worden met de reis of de fietstocht maar niet met de fondsenwerving. In overeenstemming met eerder onderzoek van Stukas et al. (2016) blijken motieven voor het verrichten van vrijwilligerswerk dus taakafhankelijk te zijn. De combinatie van drie uiteenlopende activiteiten hebben als gevolg dat alle respondenten meerdere motieven hebben voor hun deelname aan Cycle4Girls. Met uitzondering van het pleziermotief dat respondenten benoemen, sluiten alle motieven aan op een van de zes motieven uit de VFI (Clary et al., 1998). Het voorkomen van een pleziermotief lijkt de eerdere onderzoeksresultaten van Boss, Blauw en Alblas (2011) te bevestigen en impliceert dat er naast de zes motieven uit de VFI een zevende motief voor het verrichten van vrijwilligerswerk onderscheiden kan worden.

De drempel om deel te nemen aan Cycle4Girls blijkt hoog te liggen in verband met het minimale sponsorbedrag van 3000 euro; opvallend is dat meer dan de helft van de respondenten heeft getwijfeld over haar deelname vanwege deze minimale prestatie-eis. Zij hebben nooit eerder geld ingezameld voor een goed doel, weten daarom niet wat zij van de fondsenwerving kunnen verwachten en twijfelen over hun eigen vaardigheden op dit vlak. Veel maar niet alle respondenten hebben bewust voor een tijdelijk vrijwilligersproject gekozen. Dit impliceert dat Plan Nederland door middel van hun 'challenges' een grotere groep vrijwilligers weet aan te trekken dan voorheen. Opvallend is dat niet alle respondenten die bewust voor een tijdelijk vrijwilligersproject hebben gekozen dit doen omdat zij zich niet voor langere tijd aan een organisatie willen committeren; praktische overwegingen zoals beschikbaarheid of onzeker toekomstplannen spelen eveneens een rol.

Deelvraag 4 *Hoe staan de deelnemers van een 'challenge' van Plan Nederland na afloop van hun deelname tegenover het al dan niet verrichten van vrijwilligerswerk bij deze organisatie en welk vrijwilligerswerk heeft hun voorkeur?*

Met uitzondering van een respondent, geven alle respondenten te kennen dat zij na afloop van hun deelname aan Cycle4Girls bereid zouden zijn om nogmaals vrijwilligerswerk voor Plan Nederland te verrichten. Afhankelijk van de termijn waarop zij dit zouden doen, varieert hun voorkeur voor vrijwilligersklussen. Het merendeel van de respondenten geeft aan dat zij in de nabije toekomst geen arbeidsintensief vrijwilligerswerk voor Plan Nederland willen verrichten omdat de fondsenwerving voor Cycle4Girls hen veel tijd heeft gekost. Daarnaast geven zestien respondenten aan dat zij in de eerste paar jaar geen fondsen willen werven omdat zij verwachten dat hun directe omgeving daar niet positief op zal reageren of omdat zij ervaren dat zij onvoldoende tijd beschikbaar hebben. Op korte termijn hebben respondenten dan ook de voorkeur om tijdelijk episodisch vrijwilligerswerk te verrichten (Macduff in Ellis Paine et al., 2007). Zij willen zich eenmalig of sporadisch inzetten voor Plan Nederland en vrijwilligerswerk verrichten waar zij niet meer dan een paar uur aan kwijt zullen zijn. Het merendeel van de respondenten sluit een toekomstige deelname aan een 'challenge' van Plan Nederland op de lange termijn niet uit en geeft aan dat zij over een aantal jaar eventueel nogmaals fondsen willen werven voor de organisatie. Een derde van de respondenten wil echter zowel op de korte als op

de lange termijn geen geld meer inzamelen voor Plan Nederland omdat zij minder plezier hebben beleefd aan de fondsenwerving dan verwacht.

Zeven van de achttien respondenten hebben zich na afloop van Cycle4Girls nogmaals ingezet voor de organisatie. Zes van hen hebben dit tijdelijk gedaan. Opvallend is dat de helft van de respondenten ten tijde van de interviews vrijwilligerswerk verricht maar dat slechts twee van hen dit voor Plan Nederland doen. Dit suggereert dat respondenten na afloop van hun deelname gemotiveerd zijn om vrijwilligerswerk te verrichten maar dat vrijwilligerswerk voor andere organisaties beter aansluiten op hun wensen dan vrijwilligerswerk voor Plan Nederland.

Deelvraag 5 *In hoeverre hangt de vrijwilligerservaring van de deelnemers van een 'challenge' van Plan Nederland samen met de motivatie of bereidheid om hun vrijwilligerswerkzaamheden voor de organisatie al dan niet te continueren?*

De ervaring die respondenten hebben overgehouden aan hun deelname aan Cycle4Girls blijkt samen te hangen met hun motivatie of bereidheid om vaker vrijwilligerswerk voor Plan Nederland te verrichten. Allereerst blijkt dat de deelname aan Cycle4Girls samenhangt met de motivatie voor de vrijwilligerstaak fondsenwerving. Zes respondenten blijken gedurende Cycle4Girls onvoldoende competentie te ervaren omdat zij op basis van hun eigen verwachtingen ervaren dat zij ondermaats presteren. Opvallend is dat niet alleen de eigen prestaties maar ook die van andere deelnemers invloed kunnen hebben op het competentiegevoel. Een gebrek aan ervaren competentie doet af aan het plezier dat respondenten beleven aan de vrijwilligersactiviteit. Na afloop van Cycle4Girls sluiten zij fondsenwerving voor een goed doel zowel op de korte als de lange termijn in zijn geheel uit. De respondenten die zich gedurende Cycle4Girls zowel competent, autonoom als relationeel verbonden hebben gevoeld, sluiten een toekomstige deelname aan een 'challenge' en fondsenwerving voor Plan Nederland daarentegen niet uit. Dit is gunstig voor de ngo omdat vrijwilligers bij Plan Nederland sinds 2013 hoofdzakelijk een fondsenwervende taak hebben. In overeenstemming met de SDT (Deci en Ryan, 1985) impliceren de resultaten uit dit onderzoek dat de bevrediging van de drie psychologische basisbehoeften voor meer werktevredenheid zorgt en dat vrijwilligers die zich tijdens hun deelname autonoom, relationeel verbonden en competent hebben gevoeld, sneller geneigd zijn om hun vrijwilligerswerk voort te zetten of te herhalen.

Ten tweede blijkt de tevredenheid van respondenten over hun vrijwilligerservaring – de *motive fulfillment* - samen te hangen met de motivatie en bereidheid om andere vrijwilligerswerkzaamheden dan fondsenwerving te verrichten voor Plan Nederland. Respondenten die een positieve vrijwilligerservaring hebben gehad omdat zij ervaren dat zij met hun deelname aan Cycle4Girls bereikt hebben wat zij hoopten te bereiken, geven te kennen dat zij bereid zijn om zich nogmaals in te zetten voor de organisatie. Naar eigen zeggen zijn respondenten na afloop van Cycle4Girls bereid om zich nogmaals in te zetten voor Plan Nederland omdat zij het werk dat de organisatie verricht meer zijn gaan waarderen nadat zij dit met eigen ogen hebben kunnen zien.

Aan de hand van de hierboven geformuleerde antwoorden op de deelvragen kan antwoord worden gegeven op de hoofdvraag van dit onderzoek:

Wat maakt dat de deelnemers van een 'challenge' van Plan Nederland na afloop van hun deelname aan dit tijdelijke vrijwilligersproject gemotiveerd zijn hun inzet voor de organisatie al dan niet continueren in de vorm van vrijwilligerswerk?

Uit het empirisch onderzoek is gebleken dat verschillende factoren samenhangen met de motivatie om de inzet voor Plan Nederland na afloop van de deelname aan Cycle4Girls te continueren in de vorm van vrijwilligerswerk. Zo blijkt dat de vrijwilligerservaring met Cycle4Girls samenhangt met de bereidheid om na afloop van het tijdelijke project vaker vrijwilligerswerk te verrichten. Zeventien van de achttien respondenten geven te kennen dat zij na afloop van Cycle4Girls bereid zijn om zich nogmaals in te zetten voor de organisatie

omdat zij een positieve ervaring hebben overgehouden aan hun deelname alsook omdat de reis naar Vietnam ervoor heeft gezorgd dat zij het werk van Plan Nederland meer zijn gaan waarderen. Dat respondenten bereid zijn om nogmaals vrijwilligerswerk te verrichten voor Plan Nederland betekent echter niet dat zij eveneens gemotiveerd zijn of dat zij dit ook daadwerkelijk doen. Van de zeven respondenten die zich na afloop van Cycle4Girls nogmaals hebben ingezet voor Plan Nederland, zijn er ten tijde van de interviews nog maar twee actief binnen de organisatie. Dat bijna de helft van de respondenten wel elders vrijwilligerswerk verricht, impliceert dat respondenten wel gemotiveerd zijn om vrijwilligerswerk te doen maar niet voor Plan Nederland. Het empirisch onderzoek heeft aangetoond dat hier meerdere verklaringen voor zijn.

Allereerst blijkt dat een deel van de respondenten ten tijde van de interviews geen vrijwilligerswerk voor Plan Nederland verricht, omdat zij zich niet aangetrokken voelen tot de vrijwilligersklussen die de ngo biedt. Het merendeel van de respondenten heeft op korte termijn de voorkeur om tijdelijk episodisch vrijwilligerswerk te verrichten (Macduff in Ellis Paine et al., 2007) waar zij niet lang voor hoeven te reizen en waar zij niet al te veel inspanning voor hoeven te leveren. Daarnaast wil het merendeel van de respondenten op korte termijn geen fondsen werven. Het vrijwilligerswerk dat Plan Nederland biedt lijkt niet goed aan te sluiten op deze wensen. Sinds 2013 hebben vrijwilligers binnen Plan Nederland immers hoofdzakelijk fondsenwervende taken. De vrijwilligersklussen waarbij geen geld ingezameld hoeft te worden zijn schaars en vinden doorgaans alleen plaats op het hoofdkantoor van de organisatie in Amsterdam. Veel van de vrijwilligersklussen die de organisatie biedt zijn daarnaast langdurig, vergen reistijd en zowel het reguliere als het tijdelijke vrijwilligerswerk vereisen de nodige inspanning. Voor de tijdelijke episodische vrijwilligersklussen die een aantal van de respondenten na afloop van Cycle4Girls hebben verricht, moeten vrijwilligers vaak ook reizen. Een tweede verklaring voor het gegeven dat een groot deel van de respondenten na afloop van Cycle4Girls geen vrijwilligerswerk voor Plan Nederland verricht, kan worden gevonden bij een ervaren gebrek aan tijd. Het empirisch onderzoek heeft aangetoond dat dit gevoel van tijdtekort veroorzaakt wordt door veranderingen in studie of werksituatie maar voornamelijk door het feit dat de fondsenwerving voor Cycle4Girls dermate arbeidsintensief is geweest, dat dit de vrijwilligersmotivatie van oud-deelnemers tijdelijk uit lijkt te putten. De respondenten die ervaren dat zij onvoldoende tijd hebben, verrichten noch vrijwilligerswerk voor Plan Nederland noch voor andere organisaties.

Aangezien Plan Nederland voornamelijk op zoek is naar fondsenwervende vrijwilligers, is de organisatie met name gebaat bij vrijwilligers die deze taak op zich willen nemen. Idealiter organiseert de ngo dus 'challenges' waarmee ze deelnemers kunnen motiveren om vaker fondsen voor hen te werven. De resultaten uit het empirisch onderzoek tonen aan dat de bevrediging van de drie psychologische basisbehoeften – autonomie, competentie en relationele verbondenheid- tijdens de deelname aan Cycle4Girls samen lijkt te hangen met de motivatie of bereidheid om nogmaals fondsen te werven voor Plan Nederland. Over het algemeen ervaren respondenten tijdens Cycle4Girls autonomie en relationele verbondenheid. De mate waarin competentie wordt ervaren blijkt echter te variëren. Opvallend is dat het vertrouwen dat respondenten voorafgaand aan Cycle4Girls in hun eigen fondsenwervende vaardigheden hadden, in verband kan worden gebracht met de hoeveelheid competentie die zij ervaren gedurende Cycle4Girls. Bijna alle respondenten ervaren tegenslagen tijdens hun fondsenwerving. Respondenten die voorafgaand aan Cycle4Girls de verwachting hadden dat de fondsenwerving hen goed af zou gaan maar die gedurende de looptijd van het project meer moeite moeten doen dan verwacht, voelen zich om deze reden minder competent dan hun mededeelnemers en dat doet af aan het plezier dat zij aan de fondsenwerving beleven. Na afloop van Cycle4Girls zijn deze respondenten zowel op de korte als op lange termijn niet gemotiveerd om vaker fondsen te werven. De respondenten die voorafgaand aan Cycle4Girls twijfelden over de haalbaarheid van het minimale sponsorbedrag en hun eigen vaardigheden, lijken zich minder snel uit het veld te laten slaan. Tegenslagen lijken in mindere mate invloed te hebben op de mate waarin zij zich competent voelen. Vanaf het begin af aan hadden deze respondenten immers de verwachting dat de fondsenwerving lastig zou worden. De resultaten uit het onderzoek suggereren dat, op het moment dat de prestaties van vrijwilligers gekwantificeerd zijn in de vorm van een hoeveelheid ingezameld geld, dit voor ontevredenheid kan zorgen op het moment dat vrijwilligers niet voldoen aan hun eigen verwachtingen of die van de organisatie. Hoewel vrijwilligers die veel vertrouwen hebben in hun eigen

vaardigheden zich gemakkelijker lijken te committeren aan uitdagende doelstellingen, lijken hoge verwachtingen met betrekking tot de eigen prestaties tijdens de uitvoering van vrijwilligerswerk een averechts effect te kunnen hebben op het competentiegevoel en daarmee hun plezier en motivatie voor het vrijwilligerswerk. In lijn met de *self-determination theory* (SDT; Deci en Ryan, 1985) suggereren de resultaten uit dit onderzoek dat een gevoel van competentie, verbondenheid en autonomie ervoor zorgen dat mensen meer plezier beleven aan een activiteit en sneller geneigd zijn om deze activiteit voort te zetten dan wel te herhalen. Daarnaast impliceren de resultaten uit dit onderzoek dat de mate waarin mensen zich competent voelen samenhangt met verwachtingen die zij hebben over hun eigen vaardigheden.

Op basis van het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat respondenten over het algemeen bereid zijn om hun inzet voor Plan Nederland te continueren omdat zij een positieve (eerste) vrijwilligerservaring hebben overgehouden aan hun deelname aan Cycle4Girls alsook omdat zij door hun bezoek aan de ontwikkelingsprojecten van Plan in Vietnam meer waardering hebben gekregen voor het werk dat de organisatie verricht. Het feit dat het overgrote merendeel van de respondenten zich ten tijde van de interviews niet (meer) inzet voor Plan Nederland, blijkt voornamelijk te wijten aan het beperkte vrijwilligersaanbod van de organisatie. Indien Plan Nederland voornamelijk arbeidsintensieve, langdurige vrijwilligersklussen aan blijft bieden waarin vrijwilligers hoofdzakelijk fondsen moeten werven, lijkt de kans klein dat veel van de mensen die hebben deelgenomen aan een 'challenge' zich op korte termijn vaker in willen zetten voor de organisatie. Zowel de vrijwilligerservaring die voortkomt uit de deelname aan Cycle4Girls als het aanbod in vrijwilligerswerk binnen Plan Nederland kunnen dus in verband worden gebracht met de motivatie van respondenten om hun inzet voor de organisatie al dan niet te continueren in de vorm van vrijwilligerswerk na afloop van hun deelname aan een 'challenge'. De onderzoeksresultaten suggereren dat organisaties als Plan Nederland, die vrijwilligers graag betrokken wil houden, er goed aan doen om vrijwilligersklussen aan te bieden die variëren op het gebied van looptijd, arbeidsintensiviteit en vrijwilligerstaken.

7. DISCUSSIE

In dit hoofdstuk volgt een kritische inhoudelijke en methodologische reflectie op het proces van dit onderzoek. Hierin worden de belangrijkste beperkingen van dit onderzoek aangehaald. Het hoofdstuk sluit af met aanbevelingen voor vervolgonderzoek.

7.1 REFLECTIE OP HET ONDERZOEKSPROCES

Onderstaand worden de belangrijkste beperkingen van dit onderzoek puntsgewijs besproken.

VRAAGSTELLING IN DE SEMIGESTRUCTUREERDE INTERVIEWS

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews waarbij zo veel mogelijk vragen werden gesteld met een open karakter. Enerzijds heeft dit ervoor gezorgd dat respondenten zo min mogelijk gestuurd werden in hun antwoorden, anderzijds bleek deze methode er gedurende de analyse voor te zorgen dat antwoorden soms lastig te vergelijken waren. Dit maakte dat er veel afhankelijk was van de interpretatie van de onderzoeker. Hoewel er intersubjectiviteit gecreëerd is door interpretaties zo veel mogelijk bij verschillende mensen te checken, kan dit gevolgen hebben voor de interne validiteit van dit onderzoek.

In vervolgonderzoek kan het behulpzaam zijn om een aantal gesloten vragen toe te voegen, waarbij respondenten wordt gevraagd om bijvoorbeeld hun tevredenheid of motivatie te kwantificeren aan de hand van een Likertschaal. Dit zal de betrouwbaarheid van het onderzoek ten goede komen omdat dit de consistentie van de meting bevordert.

SELECTIE VAN DE RESPONDENTEN

Een van de belangrijkste beperkingen van dit onderzoek is de manier waarop respondenten geselecteerd zijn. Oud-deelnemers hebben zichzelf aangemeld om deel te nemen aan dit onderzoek (i.e. *self-selection*) waardoor er sprake is van een *selection-bias*. Het is immers mogelijk dat de mensen die hebben deelgenomen aan dit onderzoek eerder bereid zijn geweest om deel te nemen omdat zij na afloop van Cycle4Girls positiever zijn over hun deelname aan het tijdelijke vrijwilligersproject en de organisatie Plan Nederland, dan de mensen die geen onderdeel uitmaken van dit onderzoek. Mogelijk heeft de *selection-bias* invloed gehad op de interne validiteit van dit onderzoek in de zin dat de resultaten een afspiegeling kunnen zijn van de motivatie van deelnemers die zich sowieso na afloop van Cycle4Girls al meer betrokken voelen bij Plan Nederland.

Een andere beperking van dit onderzoek is dat het totaal aantal respondenten niet bestond uit een gelijk aantal deelnemers van Cycle4Girls 2015 en Cycle4Girls 2016. Elf respondenten hebben deelgenomen aan de 'challenge' uit 2015, zeven hebben er deelgenomen aan de 'challenge' uit 2016. Naast het gegeven dat de twee 'challenges' inhoudelijk op een aantal punten van elkaar verschillen, betekent dit ook dat de periode die tussen de deelname aan Cycle4Girls en het interview sterk varieerde. Dit heeft mogelijk invloed gehad op de betrouwbaarheid van dit onderzoek in de zin dat onderzoeksgegevens mogelijk onvoldoende met elkaar vergeleken kunnen worden. In vervolgonderzoek kan de betrouwbaarheid beter worden gewaarborgd door alleen respondenten te benaderen die deel hebben genomen aan hetzelfde evenement in hetzelfde jaar.

SOCIAAL WENSELIJKE ANTWOORDEN

Met betrekking tot de resultaten uit dit onderzoek dient rekening te worden gehouden met het gegeven dat vrijwilligerswerk of de motivatie om dit te doen thema's zijn die onderhevig zijn aan sociale normen en wenselijkheid. Dit heeft mogelijk invloed gehad op de resultaten uit het empirische onderzoek. Zo kan in twijfel worden getrokken of alle respondenten het daadwerkelijk zo belangrijk vonden dat zij met hun deelname aan Cycle4Girls ook iets voor een ander konden doen. Mogelijk hebben respondenten ervaren dat het van belang is om naast egoïstische ook altruïstische motieven te hebben voor vrijwilligerswerk. Ook antwoorden op vragen met betrekking tot de bereidheid of motivatie om vaker vrijwilligerswerk voor Plan Nederland te verrichten,

zijn onderhevig aan sociale wenselijkheid aangezien er een kans bestaat dat respondenten ervaren dat Plan Nederland van hen verwacht dat zij zich vaker in zullen zetten.

ROL VAN DE ONDERZOEKER

Gelieerd aan de bovengenoemde beperking van het risico op sociaal wenselijke antwoorden, is de rol van de onderzoeker eveneens in sommige gevallen een beperking geweest. Hoewel er door middel van het waarborgen van de anonimiteit van respondenten getracht is sociaal wenselijke antwoorden te beperken, is het door de aard van het thema lastig om sociale wenselijkheid te vermijden. Dit bleek eveneens tijdens de interviews. De onderzoeker heeft getracht om zo waardevrij mogelijk over te komen maar aangezien haar eigen visie eveneens onderhevig is aan sociale normen, bleek dit in sommige gevallen een uitdaging te zijn. Zo heeft de onderzoeker een aantal keer door laten schemeren, dat zij het bewonderenswaardig vond dat deelnemers een bedrag van 3000 euro inzamelden voor Plan Nederland alsook dat zij zich voor kon stellen dat er momenten waren waarop respondenten minder gemotiveerd waren. Aangezien een waardeoordeel niet in ieder interview expliciet werd gemaakt, heeft dit mogelijk gevolgen gehad voor de betrouwbaarheid van de resultaten. De kans bestaat immers dat de respondenten uit de interviews waarin het waardeoordeel expliciet werd gemaakt, zich comfortabeler hebben gevoeld om over tegenslagen of demotiverende factoren te spreken. Daarnaast kan het uiten van een waardeoordeel gevolgen hebben voor de interne validiteit van het onderzoek omdat een waardeoordeel een signaal geeft over dat wat de onderzoeker als sociaal wenselijk acht.

INFORMATIEBIAS

Een andere belangrijke beperking van dit onderzoek is dat de vrijwilligersmotivatie van respondenten voor, tijdens en na afloop van Cycle4Girls achterhaald wordt in één enkel interview dat plaats heeft gevonden na afloop van de deelname aan het vrijwilligersproject. De motivatie van respondenten voor en tijdens hun deelname, is dus gebaseerd op hun eigen herinneringen. Aangezien herinneringen niet altijd even betrouwbaar zijn en er een kans bestaat dat respondenten zich niet alle informatie, attitudes en gevoelens (juist) herinneren levert dit mogelijk een informatiebias op.

Daarnaast is de tijd die tussen de deelname en het interview zit niet gelijk voor de gehele groep respondenten. Voor de helft van de respondenten was het ten tijde van de interviews ongeveer een jaar geleden dat zij hadden deelgenomen, de andere helft van de respondenten was slechts enkele weken terug van hun reis naar Vietnam. Een deel van de respondenten herinnert zich daarom mogelijk meer dan anderen.

De tijdslijn die ten behoeve van de analyse van de resultaten geconstrueerd is door middel van *temporal bracketing*, is daarnaast deels afhankelijk van de interpretatie van de onderzoeker wat mogelijk invloed heeft op de interne validiteit van dit onderzoek. In het vervolg kan de betrouwbaarheid van dergelijk onderzoek beter gewaarborgd worden op de motivatie van respondenten op de feitelijke momenten te onderzoeken en dus een longitudinale studie uit te voeren.

7.2 SUGGESTIES VOOR VERVOLGONDERZOEK

Ondanks de bovengenoemde beperkingen is er door middel van het huidige onderzoek meer inzicht verkregen in de motieven van mensen die aan een *charity sport event* in het buitenland deel willen nemen alsook hoe het hanteren van een minimale prestatie-eis voor vrijwilligers effect kan hebben op hun motivatie tijdens een vrijwilligersproject. Dit onderzoek is uitgevoerd onder een vrij homogene groep (e.g. vrouwen, hoogopgeleid, hoofdzakelijk tussen de 35 en 55 jaar oud) en binnen één enkele organisatie. Toekomstig onderzoek kan uitwijzen of de bevindingen uit het onderzoek ook houdbaar zijn in een andere context, bijvoorbeeld onder groepen met andere demografische kenmerken of onder de deelnemers van een ander CSE in het buitenland. Inzichten hierin kunnen bijdragen aan de kennis met betrekking tot het aantrekken en behouden van vrijwilligers.

In dit onderzoek is ervoor gekozen om de gedragsregulaties die in de *self-determination theory* (Deci & Ryan, 1985) van elkaar onderscheid buiten beschouwing te laten vanwege de omvang van het huidige onderzoek. Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op de vraag wat voor soort gedragsregulaties vrijwilligers voorafgaand aan de deelname aan een CSE vertonen voor fondsenwerving alsook in hoeverre het hanteren van een extern opgelegd doel invloed heeft op veranderingen in gedragsregulaties door de tijd heen. Op deze manier kan meer inzicht worden verkregen in de voor- en nadelen bij het hanteren van een minimale prestatie-eis voor vrijwilligerswerkzaamheden.

De resultaten uit dit onderzoek hebben aangetoond dat er een verschil kan bestaan tussen de motivatie om op korte termijn of op lange termijn vrijwilligerswerk te verrichten. Voor vervolgonderzoek kan het dan ook interessant zijn om niet alleen de motivatie kort na afloop van de deelname aan een tijdelijk vrijwilligersproject te bestuderen, maar eveneens later nogmaals onderzoek te verrichten naar de vrijwilligersmotivatie. Een longitudinale studie kan meer inzicht bieden in de invloed die een eerdere vrijwilligerservaring zowel op de korte als de lange termijn heeft op vrijwilligersmotivatie.

Daarnaast impliceren de resultaten uit dit onderzoek dat respondenten verschillende vormen van organisatiebetrokkenheid lijken te ervaren na afloop van hun deelname aan Cycle4Girls en dat hun ervaring met het vrijwilligersproject hier effect op heeft gehad. Voor toekomstig onderzoek kan het dan ook interessant zijn om theorieën over organisatiebetrokkenheid te betrekken bij de analyse van onderzoeksresultaten. Op deze manier kan niet alleen worden onderzocht in hoeverre het hanteren van een minimale prestatie-eis effect heeft op de motivatie om vaker vrijwilligerswerk te verrichten voor de desbetreffende organisatie maar kan tevens achterhaal worden wat voor soort organisatiebetrokkenheid dergelijke vrijwilligers vertonen. De theorie van Meyer en Allen (1991) waarin onderscheid wordt gemaakt tussen drie verschillende vormen van organisatiebetrokkenheid te weten *affective commitment*, *continuance commitment* en *normative commitment* biedt mogelijk meer inzicht in redenen voor vrijwilligers om zich vaker in te zetten voor één enkele organisatie.

BIBLIOGRAFIE

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50, 179-211.
- Allen, J. B., & Shaw, S. (2009). "Everyone rolls up their sleeves and mucks in": Exploring volunteers' motivation and experiences of the motivational climate of a sporting event. *Sport Management Review*, 12(2), 79-90.
- Amabile, T. M., Jong, W. de, & Lepper, M. R. (1976). Effects of externally imposed deadlines on subsequent intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34, 92-98.
- Arends, J. & Flöthe, L. (2015). Sociaal economische trends: Wie doet vrijwilligerswerk? In Centraal Bureau voor de Statistiek. *Sociaaleconomische trends, april 2015*. Geraadpleegd op 04-04-2016 op <https://www.cbs.nl/-/media/imported/documents/2015/19/wie-doet-vrijwilligerswerk-2015.pdf>
- Arends, J. & Schmeets, H. (2018). Vrijwilligerswerk: activiteiten, duur en motieven. In Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 04-04-2016 op https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2018/29/2018ep23%20vrijwilligerswerk.pdf
- Arends, J. (2015). Vrijwilligerswerk. In Centraal Bureau voor de Statistiek. *Sociale samenhang, wat ons bindt en verdeelt 2015*. (pp. 64-74). Geraadpleegd op 13-04-2016 op https://www.cbs.nl/-/media/imported/documents/2015/44/2015-sociale-samenhang_wat-ons-bindt-en-verdeelt.pdf
- Arts, K. & Riele, S. te (2010) Vrijwilligerswerk. In Schmeets, H. (Red.) *Sociale samenhang: Participatie, Vertrouwen en Integratie*. (pp. 53-70). Geraadpleegd op 04-04-2016 op <https://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/BFBEA3C6-5CD3-42FE-92CC-BA0A8FA85A9B/0/2010g96pub.pdf>
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings 1. *Journal of applied social psychology*, 34(10), 2045-2068.
- Bang, H., Ross, S., & Reio Jr, T. G. (2012). From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations: The role of job satisfaction. *Journal of Management Development*, 32(1), 96-112.
- Bekkers, R. (2013) Geven van tijd: vrijwilligerswerk. In Schuyt, T., Gouwenberg, B. & Bekkers, R., (Red.) *Geven in Nederland 2013: Giften, Nalattenschappen, Sponsoring en Vrijwilligerswerk*. (pp. 107-123) Geraadpleegd op 04-04-2016 op http://fsw.vu.nl/nl/Images/Geven_in_Nederland_2013_tcm249-414133.PDF
- Bekkers, R., Schuyt, T., Gouwenberg, B. (Red.), *Geven in Nederland 2015: Giften, Nalattenschappen, Sponsoring en Vrijwilligerswerk*. (pp. 11-20). Geraadpleegd op 04-04-2016 op <https://goededoelennederland.nl/system/files/public/Onderzoek/2015%20GIN%20samenvatting.pdf>
- Belastingdienst. (z.j.). *Vrijwilligersvergoedingen*. Geraadpleegd op 27-03-2019 op https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prive/werk_en_inkomen/werken/werken-als-vrijwilliger/vrijwilligersvergoedingen/vrijwilligersvergoedingen
- Bennett, R., Mousley, W., Kitchin, P., & Ali-Choudhury, R. (2007). Motivations for participating in charity-affiliated sporting events. *Journal of Customer Behaviour*, 6(2), 155-178. doi: 10.1362/147539207X223375
- Bidee, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R., Huybrechts, G., Willems, J., Jegers, M., & Hofmans, J. (2013). Autonomous motivation stimulates volunteers' work effort: A self-determination theory approach to volunteerism. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24, 32-47.
- Boeije, H. (2010). *Analysis in qualitative research*. London: Sage publications Ltd.
- Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.
- 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. doi:10.1348/096317908X383742
- Boss, E., Blauw, W., & Alblas, M. (2011). Trendrapport 2011: vrijwillige inzet 2.0. Geraadpleegd op 13-04-2016 op <http://www.museumconsulenten.nl/wp-content/uploads/2013/10/Trendrapport-Vrijwillige-inzet-MOVISIE-2011.pdf>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (z.j.) *Arbeidsdeelname, kerncijfers*. Geraadpleegd op 27-05-2016 <http://statline.cbs.nl/Statweb/selection/?VW=T&DM=SLNL&PA=82309ned&D1=a&D2=0&D3=0&D4=0&D5=55-58%2c60-63%2c65-66&HDR=G3%2cG4&STB=G1%2cT%2cG2>

- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current directions in psychological science*, 8(5), 156-159.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. H., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530.
- Cnaan, R. A., & Handy, F. (2005). Towards understanding episodic volunteering. *Vrijwillige Inzet Onderzocht*, 2(1), 29-35.
- Cnaan, R.A., & Goldberg-Glen, R.S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *The Journal of Behavioral Science*, 27, 269-284.
- Crowdfunding. (z.j.). In *Van Dale online woordenboeken*. Geraadpleegd op 27-03-2019 op <http://www.vandale.nl>
- Davis, M. H., Hall, J. A., & Meyer, M. (2003). The first year: Influences on the satisfaction, involvement, and persistence of new community volunteers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 248-260.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of personality and Social Psychology*, 18(1), 105.
- Deci, E. L. (1972). The effects of contingent and noncontingent rewards and controls on intrinsic motivation. *Organizational behavior and human performance*, 8(2), 217-229.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and selfdetermination in human behavior*. New York: Plenum.
- Dekker, P. & Hart, J. de. (2009) *Vrijwilligerswerk in meervoud: Civil society en vrijwilligerswerk*. Geraadpleegd op 20-04-2016 op <https://www.scp.nl/dsresource?objectid=fd98f523-c14f-425a-b6b3-9124e60f433d&type=org>
- Denis, J., Lamothe, L., & Langley, A. (2001). The dynamics of collective leadership and strategic change in pluralistic organizations. *Academy of Management Journal*, 44: 809-837.
- Devilee, J. (2005). *Vrijwilligersorganisaties onderzocht*. Geraadpleegd op 12-05-2016 op <http://www.scp.nl/dsresource?objectid=d43ee736-056f-465c-86ca-bff2b2e7adde&type=org>
- Ellis Paine, A., Malmersjo, G., & Stubbe, W. (2007). Kortdurend vrijwilligerswerk: zegen of vloek. *Vrijwillige Inzet Onderzocht*, 4, 101-110.
- Fan, G. H., & Zietsma, C. (2017). Constructing a shared governance logic: The role of emotions in enabling dually embedded agency. *Academy of Management Journal*, 60(6), 2321-2351.
- Filo, K., Funk, D. C., & O'Brien, D. (2008). It's really not about the bike: Exploring attraction and attachment to the events of the Lance Armstrong Foundation. *Journal of Sport Management*, 22(5), 501-525.
- Filo, K., Funk, D. C., & O'Brien, D. (2011). Examining motivation for charity sport event participation: a comparison of recreation-based and charity-based motives. *Journal of Leisure Research*, 43(4), 491.
- Filo, K., Groza, M. D., & Fairley, S. (2012). The role of belief in making a difference in enhancing attachment to a charity sport event. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 24(2), 123-140.
- Finkelstien, M. A. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences*, 46(5), 653-658. doi:10.1016/j.paid.2009.01.010
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2011). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. Taylor & Francis.
- Flyvbjerg, B. (2006). Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative inquiry*, 12(2), 219-245.
- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and emotion*, 27(3), 199-223.
- Gagné, M. (Ed.). (2014). *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. Oxford University Press, USA.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.

- Gagné, M., & Koestner, R. (2002). Self-determination theory as a framework for understanding organizational commitment. In annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.
- Gagné, M., Boies, K., Koestner, R., & Martens, M. (2004). How work motivation is related to organizational commitment: a series of organizational studies. *Manuscript, Concordia University*.
- 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*. doi: 10.1177/0899764011433041
- Hendriks, M., & Peelen, E. (2013). Personas in action: linking event participation motivation to charitable giving and sports. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 18(1), 60-72.
- Holmes, K. (2014). 'It fitted in with our lifestyle': an investigation into episodic volunteering in the tourism sector. *Annals of Leisure Research*, 17(4), 443-459. doi: 10.1080/11745398.2014.965183
- Hustinx, L. (2009). Vrijwilligerswerk in ontwikkeling. In: E. Hambach (Red.), *Handboek Werken met Vrijwilligers*, 10. Brussel: Politeia.
- Hustinx, L., Meijs, L. C., & Ten Hoorn, E. (2007). Geleid vrijwilligerswerk: over het vrijwilligerspotentieel van de Nederlandse samenleving in 2015 (en nieuwe strategieën om het te bevorderen). Geraadpleegd op 06-06-2016 op <https://lirias-kuleuven-be.proxy.library.uu.nl/bitstream/123456789/82946/1/geleid+vrijwilligerswerk+-+pdf.pdf>
- Latham, G. P. (2007). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. London: Sage Publications.
- Latham, G. P., & Yukl, G. A. (1976). Effects of assigned and participative goal setting on performance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 61, 166-171.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological science*, 1(4), 240-246.
- MacLean, J. & Hamm, S. (2007) Motivation, commitment, and intentions of volunteers at a large Canadian sporting event, *Leisure/Loisir*, 31(2), 523-556, doi: 10.1080/14927713.2007.9651394
- Meijs, L. & Brudney, J. (2007). Winning volunteer scenarios: The soul of a new machine. *International Journal of Volunteer Administration*, 24(6), 68-79.
- Meijs, L. (1997). *Management van vrijwilligersorganisaties*. Utrecht: NOV Publikaties.
- Meijs, L., Ten Hoorn, E., & Brudney, J. (2006). Improving societal use of human resources: From employability to volunteerability. *Voluntary Action*, 8(2), 35-51.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of applied psychology*, 89(6), 991. doi:10.1037/0021-9010.89.6.991
- Millette, V., & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, 32(1), 11-22. doi:10.1007/s11031-007-9079-4
- Mossholder, K. W. (1980). Effects of externally mediated goal setting on intrinsic motivation: A laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 65(2), 202.
- Movisie. (2015). *Feiten en cijfers vrijwillige inzet*. Geraadpleegd op 20-04-2016 op [https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Feiten-en-cijfers-Vrijwillige-inzet-08-05-2015%20\[MOV-6297218-1.1\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Feiten-en-cijfers-Vrijwillige-inzet-08-05-2015%20[MOV-6297218-1.1].pdf)
- Musick, M. A., & Wilson, J. (2007). *Volunteers: A social profile*. Bloomington: Indiana University Press.
- Nederland met 350.000 kinderen grootste partner Foster Parents (1999, 13 december). *Trouw*. Geraadpleegd op <http://www.trouw.nl/>
- Okun, M. A., & Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. DOI: 10.1037/0882-7974.18.2.231
- O'Leary, Z. (2014). *The essential guide to doing your research project*. London: Sage publications Ltd.

- Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of personality and social psychology*, 68(4), 671-686.
- Partos. (z.j.) *Beeldvorming ontwikkelingssamenwerking*. Geraadpleegd op 30-03-2016 op <https://www.partos.nl/leestafel/artikel/beeldvorming-ontwikkelingssamenwerking/>
- Peerworks (2016) *Top 20 Peer-to-Peer Fundraising Events in the Netherlands 2015*. Geraadpleegd op 10-05-2016 op <http://www.peerworksconsulting.com/wp-content/uploads/2016/02/2015-P2P-Top20-Fundraising-Events-in-the-Netherlands.pdf>
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447-467.
- Plan Nederland (2011). *Jaarverslag 2010-2011*. Geraadpleegd op 24-05-2016 op <https://issuu.com/plannederland/docs/jaarverslag2010-2011>
- Plan Nederland (2012). *Jaarverslag 2011/2012*. Geraadpleegd op 24-05-2016 op https://www.plannederland.nl/uploaded/plan_result/918/Boek+Jaarverslag+2011-2012.pdf
- Plan Nederland (2013). *Jaarverslag 2012-2013*. Geraadpleegd op 24-05-2016 op https://www.planinternational.nl/uploaded/plan_result/920/jaarverslag-plan-nl-2012-2013.pdf
- Plan Nederland (2014) *Jaarverslag 2013-2014: Plan Nederland*. Geraadpleegd op 24-05-2016 op https://www.planinternational.nl/uploaded/plan_result/2777/jaarverslag2014.pdf?x16054
- Plan Nederland (2015). *Jaarverslag 2014-2015: Plan Nederland*. Geraadpleegd op 24-05-2016 op https://www.plannederland.nl/uploaded/plan_result/5136/jaarverslag2015_online.pdf
- Plan Nederland (2017). *Jaarverslag 2015-2016*. Geraadpleegd op 07-07-2017 op https://www.plannederland.nl/uploaded/Jaarverslag_PlanNederland_2015-2016_online-A4.pdf
- Rijksoverheid. (z.j.) Budget ontwikkelingssamenwerking. Geraadpleegd op 30-03-2016 op <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/financiering-ontwikkelingssamenwerking/inhoud/budget-ontwikkelingssamenwerking>
- Ruddin, L. P. (2006). You Can Generalize Stupid! Social Scientists, Bent Flyvbjerg, and Case Study Methodology. *Qualitative Inquiry*, 12, 797-812. doi:10.1177/1077800406288622
- Ryan, R., & Deci, E. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000b). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Schuyt, T. N., Gouwenberg, B. M., & Bekkers, R. H. (2013). *Geven in Nederland 2013: Giften, Nalatenschappen, Sponsoring en Vrijwilligerswerk*. Geraadpleegd op 19-04-2016 op http://fsw.vu.nl/nl/images/Geven_in_Nederland_2013_tcm249-414133.PDF
- Scott, A., & Solomon, P. J. (2003). The marketing of cause-related events: a study of participants as consumers. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 11(2), 43-66. doi: 10.1300/J054v11n02_03
- Silverman, D., & Marvasti, A. (2008). *Doing qualitative research: A comprehensive guide*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Stephens, R. D., Dawley, D. D., & Stephens, D. B. (2004). Commitment on the board: A model of volunteer directors' levels of organizational commitment and self-reported performance. *Journal of Managerial Issues*, 16, 483–504.
- Stukas, A. A., Hoye, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2016). Motivations to volunteer and their associations with volunteers' well-being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1), 112-132.
- Tanaka, K. G., & Volda, A. (2016). *Legitimacy Work: Invisible Work in Philanthropic Crowdfunding*. In Proceedings of the 2016 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (pp. 4550-4561). ACM.
- Taylor, R. (2004). Extending conceptual boundaries: work, voluntary work and employment. *Work, Employment & Society*, 18(1), 29-49.

- Taylor, R., & Shanka, T. (2008). Cause for event: not-for-profit marketing through participant sports events. *Journal of Marketing Management*, 24(9-10), 945-958. doi: 10.1362/026725708X381984
- The Color Run (z.j.). *Over The Color Run*. Geraadpleegd op 27-03-2019 op <http://thecolorrun.co.nl/over/>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W., & Andriessen, M. (2009). De zelf-determinatie theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag & Organisatie*, 22(4), 316-335.
- Webber, D. (2004). Understanding charity fundraising events. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 9(2), 122-134.
- Wharf Higgins, J. W., & Hodgins, A. (2008). The grape escape—a FUNdraising bike tour for the multiple sclerosis society. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 19(2), 49-67. doi: 10.1300/J054v19n02_03
- Wharf Higgins, J. W., & Lauzon, L. (2003). Finding the funds in fun runs: Exploring physical activity events as fundraising tools in the nonprofit sector. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 8(4), 363-377.
- Won, D., Park, M., & Turner, B. A. (2010). Motivations for participating in health related charity sport events. *Journal of Venue and Event Management*, 1(1), 17-44.
- Wood, L., Snelgrove, R., & Danylchuk, K. (2010). Segmenting volunteer fundraisers at a charity sport event. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 22(1), 38-54. doi: 10.1080/10495140903190408

APPENDICES

APPENDIX 1: TOPIC- EN VRAGENLIJST NA DE PRE-TEST

De vragen die blauw zijn gemarkeerd en schuingedrukt zijn, bleken tijdens de pre-test voor veel herhaling te zorgen. Aangezien er in de pre-test met maar twee deelnemers werd besproken, besloot de onderzoeker de vragen voor de zekerheid te behouden. De gemarkeerde en schuingedrukte vragen werden uiteindelijk tijdens de interviews alleen gebruikt op het moment dat de onderzoeker ervoer dat er met eerdere vragen niet de juiste informatie in was gewonnen. Ze werden uiteindelijk gebruikt om tijdens de interviews te kunnen controleren of de daadwerkelijke vragenlijst de juiste informatie losmaakte. De drie thema's van de topic- en vragenlijst worden ieder voorafgegaan door een cijfer. Hoofdtopics zijn dikgedrukt, sub-topics worden onder hun hoofdtopic puntsgewijs opgesomd en zijn onderstreept. Onder ieder sub-topic dan wel hoofdtopic zijn de bijbehorende vragen vermeld.

Algemene vragen

- Werk & Functie
 - Werk je en zo ja: wat doe je voor werk?
- Opleiding
 - Wat is je hoogst genoten opleiding?
 - Wat was dat voor opleiding?
- Leeftijd
 - Hoe oud was je toen je deelnam aan Cycle4Girls?
- Periode deelname Cycle4Girls
 - Wanneer heb je deelgenomen aan Cycle4Girls?

1. PARTICIPATIEMOTIVATIE

Besluit om deel te nemen

- Motieven voor deelname
 - Hoe heb je over Cycle4Girls gehoord?
 - Waarom wilde je deelnemen aan Cycle4Girls?
 - Wat heeft je gemotiveerd om deel te nemen aan Cycle4Girls?
 - *Waarom koos je voor Cycle4Girls, en niet een ander evenement?*
 - *Welke voordelen verwachtte je te halen uit je deelname aan Cycle4Girls?*
 - *Wat waren nadelen of risico's voor deelname aan Cycle4Girls?*
- Invloed organisatie
 - Was je voorafgaand aan je keuze om deel te nemen aan Cycle4Girls op de hoogte van de werkwijze van Plan Nederland?
 - JA → Waar was je precies bekend mee? In hoeverre heeft dit invloed gehad op jouw keuze? Zo ja: kun je dit toelichten?
 - NEE → Waarom niet?
 - Heb je voorafgaand aan je keuze nagedacht over vrijwilligerswerk voor een andere organisatie?
 - JA → Welke organisatie en waarom?
 - NEE → Waarom niet?
 - *Hoe ben je tot de keuze om vrijwilligerswerk voor Plan Nederland te doen gekomen?*
 - *Kun je je keuze toelichten?*
- Invloed beschikbare tijd
 - Heb je er bewust voor gekozen om een tijdelijk project te doen in plaats van regulier vrijwilligerswerk?
 - Waarom wel/niet?

- *Waarom koos je voor een tijdelijk project, en niet voor regulier vrijwilligerswerk?*
- *Is de keuze om mee te doen aan Cycle4Girls een bewuste keuze geweest?*
 - *Waarom wel/niet?*
- *Waarom besloot je in 2014/2015 te beginnen met vrijwilligerswerk, en niet eerder of later?*

Vrijwilligerswerk

- Definitie
 - Wat versta jij onder vrijwilligerswerk?
 - *Kun je een voorbeeld noemen van vrijwilligerswerk?*
 - *Wat valt volgens jou niet onder vrijwilligerswerk? Kun je daar een voorbeeld van noemen?*
 - Beschouw je jouw deelname aan Cycle4Girls als vrijwilligerswerk?
 - Waarom wel/niet?
- Sociale omgeving
 - Wat is volgens jou het belang om wel of geen vrijwilligerswerk te verrichten?
 - Ken je mensen die vrijwilligerswerk doen of hebben gedaan?
 - JA →
 - Zijn dit de mensen met wie je het meest contact hebt?
 - Wat doen zij voor vrijwilligerswerk?
 - NEE →
 - Heb je enig idee waarom dat zo is?
 - Vinden de mensen met wie je het meest contact hebt vrijwilligerswerk belangrijk?
 - Waarom wel/niet?
- Eigen ervaring
 - Had je al eens eerder vrijwilligerswerk verricht voor je deelname aan Cycle4Girls?
 - JA → Wat voor werk en voor welke organisatie?
 - NEE → Waarom niet?

2. WERKMOTIVATIE CYCLE4GIRLS

Doelstellingen

- Wat vond je voorafgaand aan je deelname van de doelen die Plan Nederland heeft gesteld met betrekking tot het minimum sponsorbedrag en de fietsafstand?
- Had je naast de doelen die Plan Nederland heeft gesteld nog eigen doelstellingen?
 - JA → Welke?
 - NEE → Waarom niet?
- Hoeveel sponsorgeld heb je opgehaald?
- Heeft de doelstelling van 3000 euro aan sponsorgeld je gemotiveerd om dit bedrag op te halen?
 - Waarom wel/niet?
- Denk je dat je dit bedrag zonder de doelstelling van Plan Nederland ook had opgehaald?
 - Waarom wel/niet?
- Was het behalen van de doelstelling van Plan Nederland volgens jou een verplichting?
 - Waarom wel/niet?
- Heeft de doelstelling van 300 km fietsafstand je gemotiveerd om (meer) te trainen?
 - JA → Hoeveel?
 - NEE → Waarom niet?
- Had je evenveel getraind zonder deze doelstelling?
 - Waarom wel/niet?

Motiverende/demotiverende factoren

- Is er wel eens een moment geweest waarop je gedemotiveerd raakte of je eraan dacht om te stoppen met Cycle4Girls?

- JA →
 - Wanneer was dat?
 - Wat was de reden voor je demotivatie?
 - Wat heeft er toen voor gezorgd dat je toch door bleef gaan?
- NEE → Waarom niet?

Psychologische basisbehoeften

- Autonomie
 - In hoeverre had je het gevoel keuzevrijheid te hebben in de uitvoering van je fondsenwerving?
 - Heb je plezier beleefd aan je fondsenwerving?
 - JA → Waar kwam dat door?
 - NEE → Waarom niet?
- Verbondenheid
 - Hoe was het contact met medewerkers van Plan Nederland?
 - Hoe was het contact met je mededeelnemers?
 - Hebben de medewerkers van Plan Nederland of je mededeelnemers jouw vrijwilligerservaring beïnvloed?
 - JA → Op wat voor manier?
 - NEE → Waarom niet?
- Competentie
 - Vond je jezelf een goede fondsenwerver?
 - Waarom wel/niet?
 - Hoe is de fietstocht je afgegaan? Had je voldoende getraind?
 - Waarom wel/niet?

3. MOTIVATIE EN BEREIDHEID VRIJWILLIGERSWERK PLAN NEDERLAND – HUIDIG

Ervaring en tevredenheid Cycle4Girls

- Motive fulfillment
 - Wat wilde je met je deelname aan Cycle4Girls bereiken, en is dit gelukt?
 - Hoezo wel/niet?
- Verskil maken
 - Heb je het idee dat je een bijdrage hebt kunnen leveren aan het werk van Plan Nederland?
 - JA →
 - Waarom wel?
 - Hoe heeft de reis hieraan bijgedragen?
 - NEE → Waarom niet?
- Ervaring
 - *Wat zijn volgens jou de voor- en nadelen van deelname aan Cycle4Girls?*
 - *Welke wegen zwaarder?*
 - *Welke waren onverwacht?*
 - Hoe zou Plan Nederland ervoor kunnen zorgen dat mensen (vaker) meedoen aan hun Challenges?

Motivatie of bereidheid – huidig

- Challenge
 - Zou je nogmaals mee willen doen aan Cycle4Girls?
 - JA →
 - Waarom?
 - Wanneer zou je weer mee willen doen?

- Waar zou je dan naartoe willen gaan?
 - NEE →
 - Waarom niet?
- Plan Nederland
 - Ben je bereid nogmaals vrijwilligerswerk voor Plan Nederland te verrichten?
 - JA → Wat zou je willen doen?
 - NEE → Waarom niet?
- Vrijwilligersmotivatie
 - Wil je vaker vrijwilligerswerk doen?
 - Waarom wel/niet?
 - Voor welke organisatie zou je vrijwilligerswerk willen verrichten en waarom?
 - Heeft je deelname aan Cycle4Girls iets veranderd aan jouw motivatie om vrijwilligerswerk te doen?
 - JA → Wat?
 - NEE → Waarom niet?
 - *Zou je nu andere beweegredenen hebben om vrijwilligerswerk te doen dan toen je begon met Cycle4Girls?*
 - *JA → Welke?*
 - *NEE → Waarom niet?*
- Feitelijk gedrag
 - Heb je sinds de start van Cycle4Girls ander vrijwilligerswerk verricht?
 - JA → Waarom en voor welke organisatie?
 - NEE → Waarom niet?

Heb je nog opmerkingen of zijn er nog onderwerpen die niet aan de orde zijn geweest maar waar je nog wel iets over zou willen zeggen?

Bedankt voor het interview!

APPENDIX 2: ORGANISATIECONTEXT

Informatie met betrekking tot de historie, doelstellingen, missie, visie en strategie van Plan Nederland werd verkregen aan de hand van de jaarverslagen van de organisatie. Jaarverslagen van voor 2009 waren zowel bedrijfsintern als via de website van de organisatie (<http://www.plannederland.nl>) niet meer beschikbaar maar werden door middel van de zoekterm Jaarverslag Plan Nederland en het corresponderende jaartal via Google verkregen. Daarnaast werd informatie verkregen via persoonlijke communicatie met de directeur van Plan Nederland: Monique van 't Hek.

Aangezien er zowel bedrijfsintern als via de website van de organisatie geen relevante informatie werd gevonden met betrekking tot de negatieve publiciteit tussen 1998 en 2002 werd via krantenbank LexisNexis door middel van de zoektermen Foster Parents Plan Nederland en Plan Nederland gezocht naar aanvullende informatie. Deze zoektermen waren succesvol en leverden onder andere publicaties van Koch(2001a; 2001b) en het artikel Nederland met 350.000 kinderen grootste partner Foster Parents op.

HISTORISCHE SCHETS VAN PLAN NEDERLAND

Stichting Plan werd in 1937 onder de naam Foster Parents Plan For War Children opgericht door de Britse oorlogscorrespondent John Langdon Davies (Plan Nederland, z.j.). De organisatie vestigde zich in de jaren '60 als internationale ontwikkelingsorganisatie en opende in 1975 een kantoor in Nederland onder de naam Foster Parents Plan (FPP) (M. van 't Hek, persoonlijke communicatie, 22 maart 2016). Het concept kindsporsoring sloeg enorm aan in ons land; in 1998 telde Nederland 420.000 Foster Parents die iedere maand een Foster Parents kind steunden (van Tulder en van der Zwart, 2003). Vanaf 1998 kwam FPP echter meerdere malen negatief in het nieuws: berichten over fraude, het verkeerd inlichten van sponsors en een excessieve beloning voor de toenmalige interim-directeur zorgden er uiteindelijk voor dat de organisatie in vier jaar tijd meer dan een derde van zijn sponsors en donateurs verloor (M. van 't Hek, persoonlijke communicatie, 22 maart 2016)

In 2002 ging het roer om. FPP trok het boetekleed aan, legde nog beter en duidelijker uit hoe de organisatie te werk gaat²² en bracht de administratie op orde (Plan Nederland, 2012a). Donateurs kregen, ter aanvulling van de oorspronkelijk kindsporsoring, tevens de mogelijkheid om de organisatie via projectsporsoring te steunen; voor minimaal 5 euro per maand kon worden gedoneerd aan verschillende themafondsen waaronder een fonds waarmee projecten werden gefinancierd gericht op gelijke rechten en kansen voor meisjes ("We hebben de boel op orde", 2009). FPP veranderde in 2002 haar naam in Plan Nederland (M. van 't Hek, persoonlijke communicatie, 22 maart 2016). De naamsverandering zou echter niks te maken hebben met de negatieve publiciteit van de jaren daarvoor; er bestonden al jaren plannen om de organisatiennaam beter aan te laten sluiten op de internationale koepelorganisatie, Plan International (<http://www.plannederland.nl>). Anno 2019 draagt de organisatie dan ook de naam Plan International Nederland.

Vandaag de dag zet de filantropische instelling zich wereldwijd in voor een betere toekomst voor meisjes en jongens in ontwikkelingslanden door armoede duurzaam te bestrijden en de achtergestelde positie van meisjes en jonge vrouwen op te heffen (M. van 't Hek, persoonlijke communicatie, 22 maart 2016). De ontwikkelingsorganisatie voert inmiddels in 50 landen in Afrika, Azië en Latijns-Amerika kindgerichte gemeenschapsprojecten uit en werft het fondsen in 20 landen (<http://www.plannederland.nl>).

Na diep in de put te hebben gezeten, heeft Plan Nederland in de afgelopen vier jaar de baten en het aantal projectsporsors zien groeien (Plan Nederland, 2015). Echter, het aantal kindsporsors²³ neemt sinds de crisisjaren rond de eeuwwisseling nog steeds af en de naamsbekendheid van Plan Nederland is door hun naamsverandering substantieel gedaald (M. van 't Hek, persoonlijk communicatie, 22 maart 2016). Het

²² Er bleek immers nog veel onduidelijkheid te bestaan over de manier waarop Plan Nederland zijn fondsen besteed. Voor veel donateurs bleek niet duidelijk te zijn dat het kind dat zij sponsoren een 'symbolische waarde' heeft en geld niet direct daar terecht komt.

²³ Het grootste gedeelte van de particuliere inkomsten is afkomstig van de kindsporsors aangezien zij maandelijks een bedrag van minimaal 25 euro doneren terwijl projecten als gesponsord kunnen worden vanaf 5 euro per maand (J. Stevens, persoonlijke communicatie, 4 mei 2016)

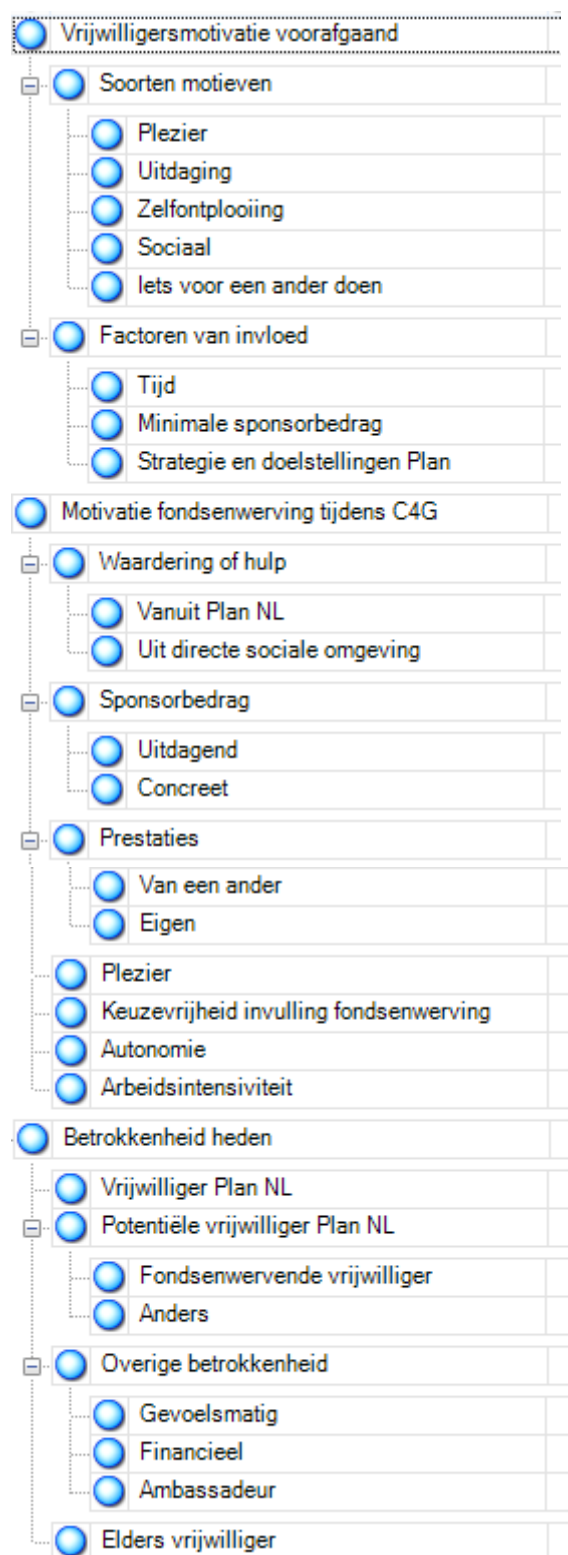
vergroten van de naamsbekendheid kost echter veel geld. Enerzijds zijn daar onvoldoende fondsen voor, anderzijds wil Plan Nederland graag zoveel mogelijk fondsen afdragen aan programma's en projecten (M. van 't Hek, persoonlijke communicatie, 22 maart 2016).

De filantropische instelling heeft daarom een aantal strategische doelen gesteld voor de aankomende paar jaren. Het behoud van bestaande sponsors, werven van nieuwe fondsen en de ontwikkeling van nieuwe laagdrempelige producten (i.e. manieren van geven) zijn daar voorbeelden van (Plan Nederland, 2015). Plan Nederland hoopt met name ook de doelgroep jongvolwassenen te bereiken (25-35 jaar) om zowel hun sponsor- als vrijwilligersbestand te verbreden en verjongen.

APPENDIX 3: RESPONDENTENINDEX

Respondent	Jaar deelname	Leeftijdcategorie	Opleidingsniveau	Werkzaam in	(Non-)profit?
1	2015	46-55	HBO	Onderwijs	Non-profit
2	2016	46-55	Universitair	Milieu	Non-profit
3	2016	36-45	HBO	Zorg	Non-profit
4	2015	46-55	HBO	Onderwijs	Non-profit
5	2016	46-55	Universitair	Zorg	Profit
6	2015	46-55	Universitair	Gemeente	Non-profit
7	2015	36-45	HBO	HRM	Profit
8	2015	15-25	HBO	Zorg	Non-profit
9	2016	46-55	Universitair	Zakelijke dienstverlening	Profit
10	2015	26-35	MBO	Bankwezen	Profit
11	2015	46-55	HBO	Detailhandel	Profit
12	2016	15-25	Universitair	Zorg	Non-profit
13	2015	26-35	HBO	Zakelijke dienstverlening	Profit
14	2016	46-55	HBO	Zorg	Non-profit
15	2016	26-35	HBO	HRM	Profit
16	2015	46-55	HBO	Kunstenaar	Profit
17	2015	46-55	HBO	Zorg	Non-profit
18	2015	36-45	Universitair	Zorg	Non-profit

APPENDIX 4: CODEBOOM



APPENDIX 5: PRAKTISCHE AANBEVELINGEN VOOR PLAN NEDERLAND

Op basis van de huidige onderzoeksresultaten en wetenschappelijke literatuur met betrekking tot de motivatie om vrijwilligerswerk te verrichten, kunnen een aantal praktische aanbevelingen worden geformuleerd voor Plan Nederland.

EIGEN DOELSTELLINGEN FORMULEREN

Allereerst kan de organisatie ervoor kiezen om de deelnemers aan een 'challenge' hun eigen doelen te laten stellen. Hiermee kan een gevoel van controle worden voorkomen, zonder dat er ingeleverd wordt op de prestaties. Plan Nederland kan er bijvoorbeeld voor kiezen om potentiële deelnemers als het ware te laten solliciteren voor hun deelname en indien er meer aanmeldingen zijn dan noodzakelijk, de kandidaten uit te kiezen die de hoogste doelen hebben gesteld. Op basis van de *goal-setting theory* (Locke en Latham, 1991) wordt immers verwacht dat mensen die hun eigen doelen stellen meer gecommitteerd zijn aan het behalen van die doelstelling, dan mensen die doelen extern krijgen opgelegd. Daarnaast kan er vanuit de *self-determination theory* (Ryan en Deci, 1985) worden verondersteld dat deze werkwijze ervoor zal zorgen dat deelnemers minder verplichting voelen, zich daarom minder gecontroleerd voelen en derhalve meer plezier zullen beleven aan de fondsenwerving ook op de momenten dat het hen tegenzit.

Deelnemers hun eigen doelen laten stellen kan eveneens een tweede voordeel met zich meebrengen. Het werven van deelnemers voor 'challenges' van Plan Nederland blijkt een vrij arbeidsintensief proces te zijn. Dit heeft deels te maken met het gegeven dat het minimale sponsorbedrag dat ingezameld moet worden 3000 euro is. Uit de huidige onderzoeksresultaten is bijvoorbeeld gebleken dat de helft van de respondenten, serieus hebben getwijfeld over hun deelname aan Cycle4Girls vanwege dit hoge sponsorbedrag. Daarnaast heeft de onderzoeker tijdens haar werkstage voor Plan Nederland ervaren dat het minimale sponsorbedrag eveneens voor een groot aantal potentiële deelnemers de reden is geweest om alsnog af te zien van hun deelname. Door deelnemers hun eigen doelen te laten stellen, kan Plan Nederland ervoor zorgen dat de deelname aan een 'challenge' laagdrempeliger wordt en kunnen zij mogelijk een grotere groep potentiële deelnemers aanspreken.

UITBREIDING VAN VRIJWILLIGERSAANBOD

Met betrekking tot het reguliere vrijwilligersbeleid van Plan Nederland kunnen er eveneens een aanbeveling worden geformuleerd. De huidige onderzoeksresultaten tonen aan dat respondenten ervaren dat Plan Nederland een beperkt vrijwilligersaanbod heeft met name als het gaat over de vrijwilligerstaken en de hoeveelheid tijd die men moet investeren als vrijwilliger. Meijs, Ten Hoorn en Brudney (2006) stellen dat de *volunteerability* van een organisatie niet alleen vergroot kan worden door zowel langdurige als tijdelijke vrijwilligersklussen aan te bieden; variatie in de bereidheid en bekwaamheid die nodig zijn voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk, kunnen hier eveneens bij helpen. Dit is in lijn met de resultaten uit het huidige onderzoek. Veel van de respondenten geven immers aan dat zij geen fondsen meer willen werven voor Plan Nederland maar dat als de organisatie ander soort vrijwilligerswerk aanbiedt zij zich zeker nogmaals in willen zetten. Vrijwilligersklussen die minder tijdrovend zijn dan de deelname aan Cycle4Girls hebben daarbij op de korte termijn de voorkeur. Indien Plan Nederland de oud-deelnemers van 'challenges' graag meer wil betrekken bij het werk van de organisatie, lijkt het verstandig om vrijwilligers voor de organisatie niet hoofdzakelijk een fondsenwervende taak te laten hebben maar meer variatie aan te brengen in het vrijwilligersaanbod.

Samengevat kan gesteld worden dat er op basis van het huidige onderzoek twee belangrijke aanbevelingen geformuleerd kunnen worden wanneer het gaat over het aantrekken en behouden van vrijwilligers binnen Plan Nederland. De eerste aanbeveling is dat Plan Nederland de deelnemers van 'challenges' hun eigen doelstellingen laat formuleren om een gevoel van controle te voorkomen en de evenementen eveneens laagdrempeliger te maken. Ten tweede raadt de onderzoeker Plan Nederland aan om hun vrijwilligersaanbod uit te breiden zodat zij vrijwilligers makkelijker binnen de organisatie kunnen houden.

