

# Vrijwilligerswerk: Redenen en ervaringen van niet-vrijwilligers en vrijwilligers.

Nick Weustink  
Student Psychologie  
Universiteit Twente

Bachelorthese 2013

Begeleider:  
Gutteling, J.M.

2<sup>e</sup> Begeleider:  
Kerstholt, J.

## Abstract (NL)

Aangezien vrijwilligerswerk binnen veel organisaties en instanties van groot belang is, is het van belang om het concept goed te begrijpen. Dit is gedaan door, op vijf verschillende constructen, te kijken of niet-vrijwilligers en vrijwilligers van elkaar verschillen. De constructen die onderzocht werden zijn: 'waarden', 'carrière', 'steun', 'gevaar' en 'stress'. Er deden 34 niet-vrijwilligers en 69 vrijwilligers mee aan het onderzoek. De niet-vrijwilligers zijn geworven door middel van 'snowball sampling' via facebook. De vrijwilligers zijn benaderd via een persoonlijke mail en Twitter. De groep vrijwilligers werd verder onderverdeeld in vier groepen, namelijk: 'sport', 'zorg', 'brandweer' en 'anders'. Op deze manier was het mogelijk om niet alleen een vergelijking te maken tussen niet-vrijwilligers en vrijwilligers maar ook tussen verschillende groepen vrijwilligers.

Tussen de groepen niet-vrijwilligers en vrijwilligers zijn significante verschillen gevonden op de constructen 'carrière' en 'steun'. Vrijwilligers vinden het motief carrière belangrijker dan niet-vrijwilligers. Ook scoren vrijwilligers significant hoger op het construct 'steun'. Bij de groepen vrijwilligers scoorden sportvrijwilligers lager dan zorgvrijwilligers en de vrijwilligers uit de groep 'anders' op het construct 'waarden'. Waarden zijn voor deze laatste twee soorten vrijwilligers belangrijker. Ook vinden sportvrijwilligers vrijwilligerswerk stressvoller dan dat zorgvrijwilligers vinden.

Het concept 'vrijwilligers' is een lastig concept. Het bestaat namelijk uit een heel diverse groep mensen. Tussen de vier soorten vrijwilligers in dit onderzoek zijn meerdere verschillen gevonden en het is mogelijk dat, wanneer je het aantal soorten vrijwilligers uitbreidt, het aantal verschillen ook zal toenemen.

## Abstract (ENG)

Since voluntary work is of great importance for numerous organizations and agencies, it's also of great importance to understand the concept that is voluntary work. The goal of this research to get a better understanding of this concept. This has been done by, making comparisons between none-volunteers and volunteers, on five different constructs. The five concerning constructs are: 'values', 'career', 'support', 'risk' and 'stress'. There were 34 none-volunteers and 69 volunteers that took part in this research. The none-volunteers were recruited by snowball sampling through Facebook and the volunteers were recruited by more respondent driven sampling, they were contacted through a personal mail and Twitter. The group volunteers could also be subdivided into four groups: 'sports', 'caregivers', 'firefighters' and 'others'. This way it was possible, not only to compare none-volunteers and volunteers, but also to compare the subgroups. Between the none-volunteers and volunteers significant differences have been found on the constructs 'career' and 'support'. Volunteers think career is more important than none-volunteers. Between the subgroups differences have been found between 'sports' and 'caregivers' on the constructs 'values' en 'stress'. Looking at the subgroups, sports volunteers scored lower than the groups 'caregivers' and 'others' on 'values'. 'Values' seem to be more important for the groups 'caregivers' and 'others' than for the group 'sports'. Sports volunteers think voluntary work is more stressing than caregivers think it is.

The concept 'volunteer' is a difficult one. It consists of a diverse group of people. Between the four different kinds of volunteers in this research multiple differences have been found. It's possible that the amount of differences will increase when the number of voluntary work types increase.

## Voorwoord

Dit onderzoek is uitgevoerd als onderdeel van mijn studie Psychologie aan de Universiteit Twente. Het onderwerp van deze bachelor thesis is deels voortgekomen uit mijn persoonlijke interesses voor (met name) de vrijwillige brandweer. Ik wil graag mijn begeleider Dhr. Gutteling en Mevr. Kerstholt bedanken voor de duidelijke feedback tijdens het gehele proces. Speciale dank gaat uit naar Dhr. Van Oene van verpleeghuis Bruggerbosch en Dhr. Van Beek van veiligheidskundig adviesbureau Luctor et Emergos voor de hulp bij het in contact komen met vrijwilligers voor mijn onderzoek. Als algemeen klankbord wil ik tot slot bedanken Dhr. Goldberg.

# Inleiding

Tegenwoordig is vrijwilligerswerk een belangrijk onderdeel van de samenleving. Zonder vrijwilligerswerk zouden veel sportclubs en dergelijke gemeenschappen het niet lang overleven. Binnen dit onderzoek zal een breed perspectief worden gehanteerd als het op vrijwilligerswerk aankomt. Er wordt namelijk niet alleen gekeken naar vrijwilligerswerk binnen beroepsorganisaties zoals de brandweer en de zorg, maar ook naar vrijwilligers bij niet-professionele organisaties zoals sportclubs. Tot nu toe is nog niet aangetoond of vrijwilligers binnen een beroepsgroep verschillen van vrijwilligers binnen niet-professionele organisaties. In dit onderzoek is het niet alleen de bedoeling dat er wordt gekeken naar wát mogelijke redenen zijn voor mensen om vrijwilligerswerk te gaan doen. Er wordt ook gekeken of vrijwilligers en niet vrijwilligers verschillende redenen hebben om vrijwilligerswerk te gaan doen en of zij verschillende ervaringen of verwachtingen hebben over bepaalde aspecten van vrijwilligerswerk.

In onderzoek van McLennan, Birch, Cowlshaw, & Hayes (2009) kwam naar voren dat ondersteuning van vrienden en familie een belangrijke rol speelt bij het omgaan met stress van het werk bij de vrijwillige brandweer (Huynh, Xanthopoulou, & Winefield, 2012). Deze steun helpt vrijwilligers omgaan met de eisen van het werk en beschermt tegen een burnout. Hier zal gekeken worden of deze uitkomsten generaliseerbaar zijn naar vrijwilligerswerk in een breder perspectief. Dus niet alleen toegespitst op de brandweer. Omdat gevaarlijke en/of stressvolle situaties ook voorkomen bij sportclubs en zorgcentra zullen we kijken of hier significante verschillen te vinden zijn.

Er zijn ook onderzoeken geweest naar vrijwilligerswerk in het algemeen en niet toegespitst op de vrijwillige brandweer. Men probeert in dergelijke onderzoeken factoren te vinden die een voorspellende waarde hebben op de keuze om vrijwilligerswerk te doen. De punten: 'waarden', 'begrijpen', 'verbetering', 'carrière', 'sociaal' en 'bescherming' zijn concepten waarvan al bewezen is dat zij voorspellende waarde hebben op de keuze om al dan niet als vrijwilliger te gaan werken. (E. G. Clary & Snyder, 1999). Deze termen zijn afkomstig uit de 'Volunteer Functions Inventory' (VFI). (E. Clary, Snyder, Ridge, & Copeland, 1998) En ze worden als volgt gedefinieerd:

Waarden: een individu gaat vrijwilligerswerk doen om belangrijke waarden te uiten zoals menselijkheid. Begrijpen: een individu wil meer over de wereld leren of vaardigheden ontwikkelen die verder over het algemeen weinig worden gebruikt. Verbetering: een individu wil geestelijk groeien en zich geestelijk ontwikkelen door middel van vrijwilligerswerk. Carrière: het individu heeft het doel om via het vrijwilligerswerk beroeps gerelateerde ervaring op te doen. Sociaal: het individu kan door het vrijwilligerswerk zijn of haar sociale relaties versterken. Bescherming: het individu gebruikt het vrijwilligerswerk om negatieve gevoelens, zoals zich schuldig voelen, te verminderen. Of om eigen problemen te verminderen.

Uit bovengenoemde zullen alleen de factoren "waarden" en "carrière" worden opgenomen in dit onderzoek. Uit het eerdere onderzoek (E. G. Clary & Snyder, 1999) is gebleken dat 'waarden' één van de belangrijkste voorspellers is voor veel respondenten. 'Carrière' bleek uit datzelfde onderzoek voornamelijk belangrijk te zijn voor jongere mensen. Aangezien het merendeel van de respondenten uit dit onderzoek onder de 50 jaar zal zijn sluit deze factor dus goed aan bij de doelgroep. Beide factoren zijn in eerdere onderzoeken aangetoond als belangrijke redenen om wel of geen vrijwilligerswerk te gaan doen. Maar nu is de vraag of deze twee factoren voor zowel niet-vrijwilligers als vrijwilligers even belangrijk zijn. Hypothese één luidt dan ook: De factoren "waarden" en "carrière" zijn voor mensen die vrijwilligerswerk doen belangrijker dan voor mensen die geen vrijwilligerswerk doen.

Zoals eerder genoemd zal er in dit onderzoek worden gekeken of steun van vrienden en familie een belangrijke rol speelt bij vrijwilligerswerk in een breder perspectief. Niet alleen wordt het vrijwilligerswerk in dit onderzoek breder genomen dan binnen het eerder genoemde onderzoek (Huynh et al., 2012). Ook wordt er in dit onderzoek voor zowel 'vrijwilligers' als 'niet-vrijwilligers' gekeken naar de ervaren steun van vrienden en familie in persoonlijke keuzes betreffende vrijwilligerswerk. Er wordt ook voor beide groepen onderzocht of er een verschil in 'ervaring van gevaar/stress' is tussen beide groepen. Want zoals eerder besproken is het mogelijk dat 'ervaren steun' een mediërende rol heeft op 'ervaring van gevaar/stress'. Maar nu is de vraag of 'ervaren steun' significant verschilt van 'verwachte steun'. Bij dit laatste gaat het dus over mensen die geen vrijwilligerswerk doen maar áls ze het zouden doen of ze dan zelf verwachten dat ze worden gesteund door familie en vrienden. De tweede hypothese is als volgt: Wanneer mensen hoger scoren op 'verwachte steun' en 'ervaren steun' dan scoren zij significant lager op 'ervaring van stress/gevaar'.

Als er redenen gevonden kunnen worden die ervoor zorgen dat mensen stressvol en/of relatief gevaarlijk vrijwilligerswerk gaan doen, of juist redenen waarom ze dat niet doen, dan heeft dat natuurlijk meerdere belangrijke gevolgen. Ten eerste kun je er dan voor zorgen dat eventueel vrijwilligerswerk beter aansluit bij de wensen en motivaties van mensen om het desbetreffende werk te gaan doen. Ook kun je dan de mensen die al vrijwilligerswerk hebben beter betrokken houden bij het werk, waardoor er minder verloop op zou treden.

Allebei de hypothesen worden onderzocht in het licht van een functionele benadering. Deze benadering is een motivationeel perspectief waarbij gekeken wordt naar de persoonlijke en sociale processen die een rol spelen bij het tot stand komen, sturen en vasthouden van acties. Dit komt vrij vertaald uit onderzoek van Katz (1960). Als je mensen wilt motiveren, bijvoorbeeld om een bepaald type vrijwilligerswerk te gaan doen, dan is het belangrijk dat je weet hoe je dat moet doen. Uit onderzoek (Clary & Snyder 1994) is gebleken dat een boodschap of reclame, die bedoeld is om mensen over te halen om vrijwilligerswerk te gaan doen, het grootste effect met zich mee brengt als de boodschap aanspreekt op de punten die de individuele ontvanger als belangrijk ervaart. Om dus te weten te komen welke punten mensen als belangrijk ervaren is er onderzoek nodig. En dit onderzoek probeert daar aan bij te dragen. Want op het moment dat je weet welke factoren een rol spelen bij de keus om vrijwilligers werk te gaan/blijven doen, weet je ook hoe je mensen kan motiveren om daadwerkelijk een vrijwilliger te worden dan wel blijven.

# Methode

## Respondenten en Procedure

In de inleiding is een theoretisch kader vastgesteld. De hypothesen die binnen dat kader zijn opgesteld zijn onderzocht door middel van een online vragenlijst.

Aan het onderzoek hebben 119 respondenten mee gedaan. Daarvan hebben er 16 de vragenlijst niet correct en/of compleet ingevuld. Uiteindelijk is er binnen dit onderzoek dus gebruik gemaakt van de gegevens van 103 respondenten. De leeftijd van de respondenten varieerde tussen de 17 en 72 jaar met een gemiddelde leeftijd van 40 jaar en een SD van 16,8. Van het totaal aantal respondenten deden er 69 vrijwilligerswerk en 34 deden geen vrijwilligerswerk. Van de 69 vrijwilligers waren er 11 sportvrijwilligers, 25 zorgvrijwilligers, 11 brandweervrijwilligers en vielen er 22 vrijwilligers onder de groep 'anders'. Deze vrijwilligersgroep bestond voornamelijk uit culturele en religieuze vrijwilligers, bijvoorbeeld kerkorgelvrijwilliger, buurtcommissievrijwilliger en activiteitenbegeleider.

Van de 103 respondenten waren er 48 man en 55 vrouw. Als we kijken naar de samenstelling van het huishouden van de respondenten dan waren er 19 'alleenstaand', 2 'alleenstaand ouders', 24 'samenwonend/gehuwd zonder kinderen', 34 'samenwonend/gehuwd met kinderen', 22 'student' en 2 'anders'.

80 van de 103 respondenten kwam uit Overijssel, 3 uit Gelderland, 2 uit Zuid-Holland, 1 uit Utrecht, 4 uit Brabant, 3 uit Groningen, 6 uit Friesland en 4 uit Gelderland.

De hoofdzakelijke dagbesteding van de respondenten was als volgt: 24 hadden geen werk, 16 hadden deeltijd werk, 31 hadden voltijd werk, 22 waren student, 4 hebben deze vraag niet ingevuld en 6 vielen onder het kopje 'anders'. Deze laatste groep bestond uit mensen die met pensioen zijn, huismoeders en arbeidsongeschikten.

## Werving

Alle niet-vrijwilligers en alle sportvrijwilligers zijn via Facebook geworven. De brandweervrijwilligers zijn middels Twitter geworven. De zorgvrijwilligers zijn allen via een persoonlijke mail benaderd. In de E-mail of het bericht via sociale media stond een link naar de online vragenlijst. Het experiment werd online afgenomen met Thesistools survey software. ([www.thesistools.com](http://www.thesistools.com)).

## Materialen en scoring

Niet alle factoren die binnen het theoretische kader zijn genoemd zijn opgenomen in dit onderzoek. Uit de 6 punten zijn alleen de punten 'waarden' en 'carrière' gekozen. Deze zijn vervolgens vertaald naar het Nederlands en gebruikt als constructen binnen de online vragenlijst van dit onderzoek. Allereerst zijn deze twee constructen gekozen omdat ze het meest aansluiten op dit onderzoek. Het was overigens ook niet mogelijk geweest om alle constructen van de VFI te gebruiken. Dan zou de vragenlijst te lang zijn geworden en dat zorgt er voor dat mensen zo maar iets gaan invullen of dat ze stoppen met de vragenlijst voordat men het heeft afgerond (Breaugh & Colihan, 1994).

Voor dit onderzoek is een online vragenlijst ontwikkeld van 34 items. Binnen deze vragenlijst zijn er verschillende factoren die gemeten worden.

*Waarden* werd gemeten door een vijftal items, die afkomstig zijn uit de VFI. Deze items zijn vertaald vanuit de originele versie. Een voorbeeld item is: 'Ik maak me oprecht zorgen over de groep mensen die ik van dienst ben'. Deze vragen zijn bedacht om te meten hoeveel het concept 'waarden' van invloed is op de keus om vrijwilligerswerk te doen. Deze items werden gepresenteerd in een 7-punts Likert schaal, van 1, helemaal niet belangrijk, tot 5, heel erg belangrijk. Waarbij de vraag luidde: 'Hoe belangrijk zijn de onderstaande redenen om (eventueel) vrijwilligerswerk te doen voor u?'. Deze stellingen worden door alle proefpersonen ingevuld. Het construct 'waarden' had een Cronbach's alpha (CA) van .804.

*Carrière* werd, evenals 'waarden', gemeten door een vijftal items en is ook afkomstig uit de VFI. Een voorbeeld item is: 'Vrijwilligerswerk kan mij helpen om een voet tussen de deur te krijgen op de plek waar ik wil werken'. Deze vragen zijn bedacht om te meten hoeveel het concept 'Carrière' van invloed is op de keus om vrijwilligerswerk te doen. Deze items werden gepresenteerd in een 7-punts Likerts schaal, van 1, helemaal niet belangrijk, tot 5, heel er belangrijk. Ook deze vragen zijn vertaald vanuit de originele versie. En de bovenstaande vraag was hetzelfde als bij 'waarden' Deze stellingen worden door alle proefpersonen ingevuld. Het construct 'carrière' had een CA van .932.

De vragen die vertaald zijn vanuit de VFI, doelend op de constructen 'waarden' en 'carrière', zijn nadat ze vertaald zijn ook weer terug vertaald door een Engels sprekend persoon. Dit is gedaan om eventuele foutieve vertalingen, van het Engels naar het Nederlands, er vroegtijdig uit te halen.



*Verwachte steun* werd gemeten door een vijftal items die opgesteld zijn om het concept 'verwachte steun' te meten bij respondenten. Een voorbeeld item is: 'Als ik ervoor kies om vrijwilligerswerk te doen, dan steunen de mensen die belangrijk voor mij zijn, mij ook als het gevaarlijk vrijwilligerswerk is'. Hierbij gaat het om steun voor de keus om vrijwilligerswerk te doen. Deze items werden gepresenteerd in een 7-punts Likert schaal, van 1, helemaal niet, tot 7?, helemaal. Waarbij de vraag luidde: 'Hoe goed sluiten onderstaande stellingen aan op uw situatie?' Alleen respondenten die geen vrijwilligers werk doen beantwoordden deze stellingen. Het construct 'verwachte steun' had een CA van .693.

*Ervaren steun* werd gemeten door een vijftal items die opgesteld zijn om het concept 'ervaren steun' te meten onder de respondenten. Een voorbeeld item is: 'Toen ik besloot om vrijwilligerswerk te gaan doen reageerden de mensen die belangrijk voor mij zijn positief'. De vraag boven de items luidde hetzelfde als bij het concept 'verwachte steun'. Ook deze items werden gepresenteerd in een 7-punts Likert schaal, van 1, helemaal niet, tot 5, helemaal. Deze stellingen werden alleen beantwoord door respondenten die vrijwilligers werk doen. Het construct 'ervaren steun' had een CA van .733.

*Gevaar* werd gemeten door een vijftal items die opgesteld zijn om het concept 'gevaar' te meten onder de respondenten. Een voorbeeld item is: 'Vrijwilligerswerk brengt altijd een bepaald gevaar met zich mee'. Hierbij gaat het om de persoonlijke inschatting van de mate van gevaar. De vraag boven de items luidde: 'In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?' Ook deze items werden gepresenteerd in een 7-punts Likert schaal, van 1, helemaal niet, tot 5, helemaal. De stellingen werden beantwoord door alle respondenten. Het construct 'gevaar' had een CA van .647.

*Stress* werd gemeten door een vijftal items die opgesteld zijn om het concept 'stress' te meten onder de respondenten. Een voorbeeld item is: 'Vrijwilligerswerk brengt altijd stress met zich mee. De vraag boven de items luidde hetzelfde als bij 'ervaring gevaar'. En de verdeling van de Likert schaal is ook hetzelfde. Deze stellingen werden wederom door alle respondenten ingevuld. Het construct 'stress' had een CA van .727.

Alle constructen binnen het onderzoek zijn goed uitgewerkt en hebben minstens een Cronbach's alpha (CA) waarde van minstens 0.6. Wel bleken de negatief geformuleerde vragen die aan de vragenlijst waren toegevoegd vaak inconsequent ingevuld. De desbetreffende vragen waren negatief gesteld om er voor te zorgen dat de respondenten zorgvuldig waren tijdens het invullen. Bij de constructen zijn deze vragen (29 en 33) verwijderd om de CA van het construct aanzienlijk te verhogen. Bij het construct 'verwachte steun' is vraag 20 verwijderd en bij het construct 'ervaren steun' is vraag 25 verwijderd. Achteraf bleken deze vragen op een verwarrende wijze te zijn geformuleerd en dit bleek ook uit de data. Ook hier werden deze vragen verwijderd om de CA van het betreffende construct aanzienlijk te verhogen.

Zowel de groep 'vrijwilligers' als de groep 'niet vrijwilligers' kregen evenveel vragen. Het verschil tussen die vragen is dat de 'vrijwilligers' werd gevraagd naar 'ervaren steun' en de groep 'niet vrijwilligers' werd gevraagd naar 'verwachte steun'. De constructen 'verwachte steun' en 'ervaren steun' bestonden feitelijk uit verschillende vragen. Om ervoor te zorgen dat deze constructen toch met elkaar vergeleken zouden kunnen worden, verschillen de vragen inhoudelijk minimaal van elkaar. Geprobeerd is om alleen te wisselen van respectievelijk toekomstige tijd naar verleden tijd en daarbij de inhoudelijke boodschap van de vragen niet te wijzigen.

Om binnen de groepen vrijwilligers en niet vrijwilligers onderscheid te kunnen maken binnen de groep, op bijvoorbeeld factoren als dagbesteding, wordt de respondenten voor de vragenlijst een aantal demografische vragen gesteld. De vragen die gesteld werden waren:

'Doet u vrijwilligerswerk?' met de antwoord mogelijkheden 'ja' en 'nee'. Mits het antwoord 'ja' luidt dan wordt ook gevraagd naar welk soort vrijwilligerswerk door de tekst 'namelijk: ..... ' toe te voegen. Ook wordt de leeftijd en het geslacht van de respondenten gevraagd. En tot slot werd de vrijwilligers ook gevraagd naar de provincie waar men woont, de hoofdzakelijke dagbesteding en de samenstelling van het huishouden.

De hele vragenlijst bestaat uit 34 vragen, maar aangezien de vijf vragen van het concept 'ervaren steun' alleen aan vrijwilligers werden gesteld en de vijf vragen van het concept 'verwachte steun' alleen aan niet-vrijwilligers werd elke respondent uiteindelijk 29 vragen gesteld. Alleen als alle vragen succesvol ingevuld waren, werd de data gebruikt voor de analyse. Aan het eind van de vragenlijst was er de mogelijkheid om vragen en/of opmerkingen te plaatsen.

# Resultaten

Om overzicht te krijgen van de data is gekeken naar de correlaties tussen de verschillende constructen. Hieronder een tabel met de resultaten.

Tabel 1. De correlaties tussen de verschillende constructen (N=103, tenzij anders vermeld)

Construct		1	2	3	4	5	6
1. Waarden		.					
2. Carrière	PC	.13					
3. Verw. Steun	PC	-.07	.32***				
4. Erv. Steun	PC	.18	-.28**				
5. Gevaar 1	PC	-.11	-.10	-.07	.01		
6. Stress 2	PC	-.18	.18	-.93	.03	.10	

N=101, 2) n= 100; \*\* p< .01; \*\*\* p< .001.

Zoals uit bovenstaande tabel is af te lezen zijn zowel 'verwachte steun' en 'ervaren steun' gecorreleerd aan het construct 'carrière'. Alleen is 'verwachte steun' positief gecorreleerd met 'carrière' en 'ervaren steun' negatief.

Bij de resultaten is eerst gekeken naar eventuele verschillen tussen niet-vrijwilligers en vrijwilligers. Dit is gedaan voor alle constructen binnen de vragenlijst, namelijk: 'waarden', 'carrière', 'verwachte/ervaren steun', 'gevaar' en 'stress'. Vervolgens is er binnen de groep vrijwilligers gekeken of er verschillen bestaan tussen de verschillende groepen vrijwilligers. Dit waren in totaal vier groepen, namelijk: 'sport', 'zorg', 'brandweer' en 'anders'.

### *Construct waarden*

Door het uitvoeren van een independent sample t-test kan worden aangetoond dat de gemiddelden tussen de niet-vrijwilligers en de vrijwilligers (zie voor de gemiddelden tabel 2) niet significant van elkaar verschillen op het construct 'waarden'.  $t(101) = 1.38, p = .17$

### *Construct carrière*

Met behulp van een independent sample t-test is ontdekt dat er een significant verschil bestaat tussen niet-vrijwilligers en vrijwilligers op het construct carrière. (20.7 versus 15.4,  $t(101) = -2.93, p = .04$ ). Dit betekent dat vrijwilligers het carrière motief minder belangrijk vinden dan niet-vrijwilligers.

### *Construct verwachte/ervaren steun*

Door het uitvoeren van compare means tussen de constructen 'verwachte steun' en 'ervaren steun' is er een significant verschil gevonden tussen beide groepen. Hier wordt gebruik gemaakt van compare means in plaats van een independent sample t-test omdat het hier gaat om verschillende groepen die je met elkaar vergelijkt. Uit de ANOVA kwamen de volgende resultaten (21.1 versus 24.7  $F(14,102) = 99.38, p < .001$ ). Niet vrijwilligers verwachten dus dat zij minder steun zullen krijgen dan dat vrijwilligers vinden dat zij krijgen, bij hun keus om vrijwilligerswerk te doen.

### *Construct gevaar en construct stress*

Na het doen van een independent sample t-test op zowel het construct gevaar als het construct stress is aangetoond dat er, bij het construct 'gevaar' en het construct 'stress', geen significant verschil is gevonden tussen de groep niet-vrijwilligers en de groep vrijwilligers.

Respectievelijk (7.0 versus 7.1  $t(99) = 0.13, p = .89$ ) en (9.5 versus 9.9  $t(98) = 0.53, p = .59$ )

Nadat de niet-vrijwilligers en de vrijwilligers op alle constructen met elkaar zijn vergeleken zijn de vrijwilligers onderverdeeld in de eerder genoemde vier groepen.

Tabel 2. Gemiddelden en standaardafwijkingen van niet-vrijwilligers en vrijwilligers op alle constructen.

	Niet-vrijwilligers N=34		Vrijwilligers N=69	
	M	S.D	M	S.D
Waarden	26.3	4.34	27.8	5.58
Carrière	20.7*	8.18	15.4*	9.01
Steun	21.1*	4.42	24.7*	3.86
Gevaar	7.0	2.75	7.1	3.37
Stress	9.5	4.15	9.9	3.55

### *Construct waarden*

Om te kijken of er een significant verschil bestaat tussen de vier groepen vrijwilligers is gebruik gemaakt van een one-way ANOVA en als contrast toets een post-hoc Bonferroni. Hieruit is gekomen dat er een significant verschil bestaat voor het construct waarden tussen de groep sportvrijwilligers en zorgvrijwilligers.  $F(3,68) = 3.26, p=.04$ . Ook is er een significant verschil aangetoond tussen de groep sportvrijwilligers en de vrijwilligers uit de groep anders.  $F(3,68) = 3.26, p=.03$ . In beide bovenstaande gevallen scoort de groep sportvrijwilligers significant lager dan de twee andere groepen. Dit betekent dat sportvrijwilligers het construct 'waarden' minder belangrijk vinden dan de andere twee vrijwilligers groepen. Tussen de andere groepen onderling is op dit construct geen significant verschil aangetoond. In tabel 4 staan de gegevens.

Tabel 3. Het verschil in gemiddelden(MD), de standaardafwijkingen en de overschrijdingskans op het construct 'waarden'

Conditie: 'waarden'	M.D	S.D	P
Sport – Zorg	-5.37*	1.93	0.04
Sport – Anders	-5.68*	1.97	0.03

### *Construct carrière*

Na gebruik van een one-way ANOVA en als contrast toets een post-hoc Bonferroni is er geen significant verschil aan het licht gekomen tussen de vier groepen op het construct carrière.  $F(3,65) = 0.17, p=.92$ .

### *Construct ervaren steun.*

Ook bij dit construct is gebruik gemaakt van een one-way ANOVA en als contrast toets een post-hoc Bonferroni. Net als bij het construct carrière is er geen significant verschil aan het licht gekomen tussen de vier groepen op het construct ervaren steun.  $F(3,65) = 1.88, p=.14$ .

### *Construct gevaar*

Bij het construct gevaar is er geen significant verschil aangetoond tussen de vier groepen.  $F(3,65) = 1.50, p=.23$ . Ook bij dit construct is gebruik gemaakt van een one-way ANOVA en als contrast toets een post-hoc Bonferroni om eventuele verschillen te vinden.

### *Construct stress*

Er is binnen het construct stress een significant verschil gevonden, met behulp van een one-way ANOVA en als contrast toets een post-hoc Bonferroni, tussen de sportvrijwilligers en de zorgvrijwilligers. De sportvrijwilligers scoorden significant hoger op het construct stress.  $F(3,65) = 5.25, p=.002$ .

Alleen bij de demografische vraag over de dagbesteding in verband met de vraag 'doet u vrijwilligerswerk' is een significant verschil gevonden. Tussen 'student' en 'geen werk'.  $F(5,103) = 3.62, p=.008$ . Ook tussen 'student' en 'anders'.  $F(5,103) = 3.62, p=.04$ .

Tabel 4. De gemiddelden, standaardafwijkingen en aantal respondenten van de subgroepen per construct.

		Waarden	Carrière	Ervaren Steun	Gevaar	Stress
Sport	M	23.3*	15.3	6.0	12.9	24.2
	N	11	11	11	11	11
	SD	4.8	8.2	1.3	3.4	3.5
Zorg	M	28.6*	16.1	6.7	8.4	26.2
	N	25	25	24	24	25
	SD	6.8	10.8	2.9	3.3	2.5
BW	M	28.5	13.7	6.7	9.1	23.6
	N	11	11	10	10	11
	SD	4.6	7.7	2.8	2.1	4.0
Anders	M	28.9*	15.6	8.3	10.5	23.9
	N	22	22	22	21	22
	SD	3.8	8.2	4.4	3.5	4.8

## Conclusie/Discussie

Het doel van dit onderzoek was het in kaart brengen wat de motieven zijn voor mensen om vrijwilligerswerk te kiezen. Hiervoor is een vragenlijst ontwikkeld die deels bestond uit een bestaande (vertaalde) versie van de VFI. (E. G. Clary & Snyder, 1999) Met die vragenlijst werd onderzocht of er verschillen bestaan tussen niet-vrijwilligers en vrijwilligers op vijf verschillende factoren. De constructen 'waarden' en 'carrière' zijn de twee constructen afkomstig uit de VFI. De constructen 'verwachte/ervaren steun', 'gevaar' en 'stress' zijn ontwikkeld voor deze vragenlijst.

Allereerst is gekeken of er significante verschillen te vinden waren tussen de groep niet-vrijwilligers en vrijwilligers. Op het construct 'waarden' was geen significant verschil tussen beide groepen. Dat beide groepen gemiddeld niet van elkaar verschillen wil zeggen dat men niet hoger scoort op empathie wanneer men vrijwilligerswerk doet. Dit is op het eerste oog niet een heel logisch resultaat, aangezien het vrijwilligerswerk binnen dit onderzoek vaak vóór andere mensen is. En je zou dus denken dat mensen die vrijwilligerswerk doen hoger zouden scoren op het motief 'waarden'. Maar uit dit onderzoek is gebleken dat dit niet zo eenvoudig één op één te vertalen is.

Op het construct 'carrière' is tussen beide groepen (niet-vrijwilligers/ vrijwilligers) wel een significant verschil aangetoond. Niet-vrijwilligers scoorden significant hoger dan vrijwilligers. Dit houdt in dat niet-vrijwilligers denken dat vrijwilligerswerk meer kan betekenen voor je persoonlijke loopbaan, dan dat vrijwilligers denken dat het kan betekenen. Dit kan verschillende betekenissen hebben. Een mogelijke uitleg is dat het zo zou kunnen zijn dat niet-vrijwilligers een vertekend beeld hebben van de 'werkelijkheid'. Er van uitgaande dat de vrijwilligers een reëler beeld van die 'werkelijkheid' hebben door persoonlijke ervaringen. Het is dan mogelijk dat niet-vrijwilligers de positieve effecten van vrijwilligers werk te hoog schatten en dat vrijwilligerswerk in de praktijk dus minder profijt met zich mee brengt dan dat je zou denken op basis van inschattingen. Het kan ook zijn dat de vrijwilligers minder bezig zijn met het idee dat het iets voor je carrière kan betekenen omdat ze het bijvoorbeeld vooral doen omdat ze het leuk vinden.

Hypothese 1 is door bovenstaande twee punten dus ontkracht. De verwachting vooraf was dat vrijwilligers hoger zouden scoren op beide bovenstaande constructen. Op 'waarden' scoren beide groepen echter gemiddeld gelijk. En op 'carrière' scoren niet-vrijwilligers zelfs hoger dan vrijwilligers.



Het is heel interessant om het significante verschil tussen 'verwachte steun' en 'ervaren steun' te zien. Deze laatste ligt bijna een standaard deviatie hoger dan de eerste. Dit zou in kunnen houden dat mensen, ná het maken van de keus om vrijwilligerswerk te doen, meer steun ervaren dan dat ze verwachten te krijgen voorafgaand aan het maken van diezelfde keus. Dit zou, net als bij het construct 'carrière', kunnen betekenen dat niet-vrijwilligers het moeilijk vinden om de 'werkelijkheid' op waarde te schatten. Alleen zou deze mogelijke inschattingsfout nadelig kunnen uitpakken voor bedrijven die vrijwilligers zoeken. Als men denkt weinig steun te krijgen bij de keus om vrijwilligerswerk te doen dan zou dit een remmend effect kunnen hebben op het maken van die keus. Het is namelijk goed voor te stellen dat mensen graag de steun ontvangen van belangrijke derden in hun leven bij het maken van dergelijke keuzes. Een andere mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat vrijwilligers de steun die zij krijgen, als meer ervaren dan er werkelijk aan steun is. Juist omdat men die 'ervaren steun' als belangrijk ervaart is het mogelijk dat de gevoelswaarde hiervan stijgt. Volgens deze mogelijke verklaring zouden de niet-vrijwilligers dus juist een accurate inschatting maken van de 'verwachte steun', maar valt deze steun (voor het gevoel) hoger uit wanneer men hem daadwerkelijk ontvangt. Ongeacht wat uiteindelijk de juiste verklaring zal blijken te zijn voor dit gevonden verschil tussen 'verwachte' en 'ervaren steun', het is duidelijk dat steun een belangrijke factor is binnen het concept dat vrijwilligerswerk heet. (Huynh et al., 2012). Plausibel is ook dat de groep niet-vrijwilligers daadwerkelijk minder steun zouden ontvangen als zij ervoor zouden kiezen om vrijwilligerswerk te gaan doen. Je hebt namelijk wel te maken met verschillende groepen mensen en het is goed mogelijk dat zij daadwerkelijk een anders steun netwerk om zich heen hebben.

Hypothese 2 zou bevestigd worden op het moment dat 'verwachte steun' en 'ervaren steun' negatief gecorreleerd zouden zijn met het construct 'gevaar' en het construct 'stress'. Dit bleek echter, uit de verzamelde data, niet zo te zijn. Dus hypothese 2 is hierbij ontkracht.

Op de constructen 'gevaar' en 'stress' zijn geen significante verschillen gevonden tussen beide groepen. Dit houdt in dat beide groepen vrijwilligerswerk een gelijke inschatting maken van het niveau van stress en gevaar, dat vrijwilligerswerk met zich meebrengt. Je zou dus kunnen zeggen dat het beeld dat men heeft van vrijwilligerswerk, als het aankomt op beide factoren, niet afhankelijk is van het feit of iemand zelf wel of niet vrijwilligerswerk doet. Dat is een interessant gegeven, aangezien je zou kunnen verwachten dat niet-vrijwilligers 'gevaar' hoger zouden schatten dan vrijwilligers. Niet-vrijwilligers hebben namelijk minder kennis van de betreffende risico's en naarmate er minder kennis aanwezig is bij mensen, daalt de acceptatie grens. (Niemeijer & Wijck, 2007) Een lagere acceptatie grens zou als logisch gevolg kunnen hebben dat de inschatting van het bestaande gevaar als hoger wordt geschat. Het zou dus mogelijk kunnen zijn dat niet-vrijwilligers toch genoeg kennis hebben, betreffende vrijwilligerswerk, om een accurate inschatting te maken.

Nadat alle bovenstaande punten met elkaar zijn vergeleken tussen niet-vrijwilligers en vrijwilligers werd er binnen de groep vrijwilligers ook nog onderscheid gemaakt tussen zorg-, sport- en brandweer- vrijwilligers. Ook was er nog een vierde groep namelijk: 'anders', hieronder vallen alle andere soorten vrijwilligers. Ook tussen deze subgroepen zijn vergelijkingen gemaakt op de diverse constructen.

Uit de vergelijking van de vier subgroepen, op het construct 'waarden', kwam een significant verschil naar voren tussen sportvrijwilligers en zorgvrijwilligers. Ook tussen sportvrijwilligers en de groep 'anders' bleek op hetzelfde construct een significant verschil. In beide gevallen scoorden de sportvrijwilligers lager dan de twee andere groepen vrijwilligers. Dit lijkt een logisch gevolg te zijn als je kijkt naar de karakteristieken van zowel het werk van een zorgvrijwilliger als het vrijwilligerswerk binnen de groep 'anders'. (met name culturele en religieuze vrijwilligerswerkers.) Bij deze laatste twee groepen vrijwilligers is empathie namelijk veel meer op de voorgrond aanwezig dan bij vrijwilligerswerk binnen een sportclub. Binnen de zorg hebben de vrijwilligers voornamelijk te maken met 'patienten'. En binnen een religieuze context is empathie voor de medemens natuurlijk één van de basiswaarden. Beide genoemde feiten zorgen ervoor dat het gevonden significante verschil op het construct 'waarden' een vrij logische gevolg is van het type vrijwilligerswerk.

Op het construct 'carrière' zijn, tussen de vier subgroepen, geen significante verschillen gevonden. Alle groepen vrijwilligers zijn het 'met elkaar eens' over de mogelijke waarde van vrijwilligerswerk op je persoonlijke loopbaan. Dat binnen de groep vrijwilligers geen verschil is gevonden op het betreffende construct ondersteunt ook het punt dat gemaakt werd bij de vergelijking tussen niet-vrijwilligers en vrijwilligers, op hetzelfde construct. Doordat alle groepen vrijwilligers waarschijnlijk dezelfde praktijk ervaringen hebben, als het aankomt op de waarde van vrijwilligerswerk voor je persoonlijke loopbaan, zou je kunnen verwachten dat er inderdaad geen verschillen te vinden zouden moeten zijn. Wel zou het mogelijk zijn geweest dat men het ene soort vrijwilligerswerk als waardevoller voor de carrière zou schatten dan een ander soort vrijwilligerswerk. Maar uit dit onderzoek is gebleken dat mensen dat niet zo ervaren en men, in ieder geval voor de verschillende soorten vrijwilligerswerk die in dit onderzoek zijn behandeld, alle soorten vrijwilligerswerk als even waardevol zien.

Tussen de vier subgroepen vrijwilligers is geen significant verschil gevonden op het construct 'ervaren steun'. Dat wil zeggen dat geen van de vier groepen meer of minder steun ervoer dan een andere groep vrijwilligers. Impliciet zegt dit ook dat het, voor de steun die belangrijke derden geven aan vrijwilligers, niet uitmaakt over welk type vrijwilligerswerk het gaat. Dit is niet direct heel logisch als je er over nadenkt. Het zou namelijk logisch klinken dat sportvrijwilligers, vanwege het ogenschijnlijk lagere risico, meer steun zouden ervaren dan brandweervrijwilligers. Echter is uit dit onderzoek gebleken dat dit niet het geval is.

Ook bij het construct 'gevaar' is gekeken of er een verschil bestaat tussen de vier subgroepen. In dit onderzoek zijn die verschillen niet gevonden. Alle subgroepen achtten het vrijwilligerswerk even gevaarlijk. Misschien lijkt het vreemd dat bijvoorbeeld de brandweervrijwilligers, naar aanleiding van persoonlijke ervaringen, vrijwilligerswerk niet als gevaarlijker beschouwen dan sportvrijwilligers. Maar vanuit de '*self-efficacy theorie*' (Bandura, 1982; Maddux, 1995) is dit niet raar. Self-efficacy wordt hierin gedefinieerd als het geloof in de eigen capaciteiten voor het organiseren en het uitvoeren van bepaalde opdrachten en het behalen van prestaties. Dus, onafhankelijk van het type vrijwilligerswerk, is het zo dat wanneer men zichzelf als capabel ziet voor een soort vrijwilligerswerk de verwachte risico's dalen. Dat er geen verschillen gevonden zijn binnen de vier subgroepen op het construct 'gevaar' zou daar mogelijk door verklaard kunnen worden.

Kijkend naar het construct 'stress' is er wel een significant verschil gevonden binnen de vier subgroepen. Bij de vergelijking tussen de sportvrijwilligers en zorgvrijwilligers is een significant verschil aangetroffen. De sportvrijwilligers scoorden significant hoger op het betreffende construct dan de zorgvrijwilligers. Dit wil zeggen dat de sportvrijwilligers vrijwilligerswerk als stressvoller zien dan zorgvrijwilligers. Het zou te maken kunnen hebben met persoonlijke karakteristieken van de betreffende vrijwilligers, maar dit is niet te concluderen op basis van de data van dit onderzoek.

Zoals eerder aangegeven zijn er ook een paar demografische vragen gesteld. Uit vergelijkingen waarbij betreffende vragen in acht werden genomen kwam echter weinig noemenswaardig. De enige significante verschillen die gevonden zijn waren tussen de respondenten die zichzelf, bij de vraag over dagbesteding, classificeerden als zijnde 'studenten', 'geen werk' en 'anders'. (anders bestond voornamelijk uit mensen die arbeidsongeschikt waren, huismoeders en mensen die met pensioen waren). Hieruit kwam dat mensen die vielen onder de categorieën 'geen werk' en 'anders' vaker vrijwilligerswerk deden dan student. Dit is waarschijnlijk te verklaren door te zeggen dat studenten te druk zijn met studeren en in hun leven minder plek zien voor vrijwilligerswerk dan de andere twee categorieën.

Als je alleen al kijkt naar de significante verschillen die er gevonden zijn met dit onderzoek dan zie je direct dat er ook nog veel aspecten zijn die nog beter onderzocht kunnen en moeten worden. In de correlatie tabel waren enkele correlaties te zien tussen de constructen. Het lag buiten de scope van dit onderzoek, maar voor toekomstig onderzoek is het mogelijk interessant om te kijken waarom 'verwachte steun' positief correleert met 'carrière' en 'ervaren steun' juist negatief. Het is namelijk goed mogelijk dat er een onbekende factor is die verklaring zou kunnen geven aan dit verschil.

En het feit dat niet-vrijwilligers denken dat vrijwilligerswerk meer kan betekenen voor je persoonlijke loopbaan dan de 'reële' ervaring is zeer interessant. Is het bijvoorbeeld dan ook zo, dat mensen die denken dat vrijwilligerswerk veel kan betekenen voor je persoonlijke loopbaan, daardoor ook ervoor kiezen om vrijwilligerswerk te gaan doen? Mocht dat zo zijn dan is dat voor vrijwilligersinstanties natuurlijk een factor waar zij iets mee kunnen in de toekomst.

Ook als je kijkt naar het aspect steun dan zie je dat daar nog veel kanten onderzocht kunnen worden. Ongeacht welke verklaring de juiste zal blijken te zijn, dat steun een belangrijke rol speelt bij de keus om vrijwilligerswerk te doen is een feit ( McLennan, Birch, Cowlshaw, & Hayes 2009). Onderzoeken waardoor die steun in objectieve en/of subjectieve mate toeneemt, is heel belangrijk. En de redenen vinden waardoor het verschil tussen 'verwachte' en 'ervaren steun' zo duidelijk aanwezig was kan een belangrijke link in de ketting zijn naar het onderzoek betreffende redenen voor vrijwilligerswerk.

Ook het gegeven dat sportvrijwilligers vrijwilligerswerk als stressvoller ervaren dan zorgvrijwilligers en vrijwilligers uit de groep 'anders' is interessant voor verder onderzoek. Want wat zorgt er precies voor dat juist sportvrijwilligers dit zo ervaren. Zijn sportvrijwilligers in het 'bezit' van bepaalde eigenschappen die ervoor zorgen dat de tolerantie van stress lager ligt bijvoorbeeld? Of is er een andere verklaring mogelijk?

# Referenties

- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122-147.
- Breaugh, J. a., & Colihan, J. P. (1994). Measuring facets of job ambiguity: Construct validity evidence. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 191–202. doi:10.1037//0021-9010.79.2.191
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156–159. doi:10.1111/1467-8721.00037
- Clary, E., Snyder, M., Ridge, R., & Copeland, J. (1998). VOLUNTEER FUNCTIONS INVENTORY (VFI). *fetzer.ikshare.com*, 447–467. Retrieved from [http://fetzer.ikshare.com/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/HELPING\\_OTHERS.pdf](http://fetzer.ikshare.com/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/HELPING_OTHERS.pdf)
- Huynh, J. Y., Xanthopoulou, D., & Winefield, A. H. (2012). Social Support Moderates the Impact of Demands on Burnout and Organizational Connectedness: A Two-Wave Study of Volunteer Firefighters. *Journal of occupational health psychology*, 18(1), 9–15. doi:10.1037/a0030804
- Bert Niemeijer en Peter van Wijck (2007), 'Met recht risico's reduceren', *Beleid en Maatschappij*, pp. 168-179.

Bijlage 1.

# Vragenlijst

\*de blauwe vragen zijn de omgekeerde vragen. En de X markeert de verwijderde vragen.\*

1) Wat is uw leeftijd?

2) Wat is uw geslacht?

1 = Man
2 = Vrouw

3) Kies de provincie waar u woonachtig bent op dit moment:

1 = Noord-Holland
2 = Zuid-Holland
3 = Zeeland
4 = Utrecht
5 = Brabant
6 = Groningen
7 = Friesland
8 = Drenthe
9 = Overijssel
10 = Gelderland
11 = Limburg
12 = Flevoland

4) Wat is de samenstelling van uw huishouden?

1 = Alleenstaand
2 = Alleenstaand ouder
3 = Samenwonend/gehuwd zonder kinderen
4 = Samenwonend/gehuwd met kinderen
5 = Student
6 = Anders, namelijk

5) Wat is uw hoofdzakelijke dagbesteding?

1 = Geen Werk
2 = Deeltijd werk
3 = Voltijd werk
4 = Student
5 = Anders, namelijk

Doet u vrijwilligerswerk?

1 = Ja, namelijk
2 = Nee

Waarden (beide groepen)

Hoe belangrijk zijn de onderstaande redenen om (eventueel) vrijwilligerswerk te doen voor u?

- 6) Ik maak me zorgen om mensen die het minder goed hebben dan ikzelf.  
1 2 3 4 5 6 7
- 7) Ik maak me oprecht zorgen over de groep mensen die ik van dienst ben.  
1 2 3 4 5 6 7
- 8) Ik voel medeleven ten opzichte van mensen in nood.  
1 2 3 4 5 6 7
- 9) Ik vind dat het belangrijk is om anderen te helpen.  
1 2 3 4 5 6 7
- 10) Ik kan iets doen met een doel dat ik belangrijk vindt.  
1 2 3 4 5 6 7

Carrière (beide groepen)

- 11) Vrijwilligerswerk kan mij helpen om een voet tussen de deur te krijgen op de plek waar ik wil werken  
1 2 3 4 5 6 7
- 12) Ik kan nieuwe contacten leggen die mij helpen bij mijn zaak en/of carrière.  
1 2 3 4 5 6 7
- 13) Vrijwilligerswerk helpt mij om verschillende carrière mogelijkheden te verkennen  
1 2 3 4 5 6 7
- 14) Vrijwilligerswerk zal mij helpen om succesvol te zijn in mijn gekozen beroep.  
1 2 3 4 5 6 7
- 15) Ervaring als vrijwilligers staat goed op mijn CV.  
1 2 3 4 5 6 7



## Verwachte steun (niet vrijwilligers)

### Hoe goed sluiten onderstaande stellingen aan op uw situatie?

16) Als ik besluit om bij de vrijwillige brandweer te gaan, dan zullen de mensen die belangrijk voor mij zijn dat afkeuren.

1 2 3 4 5 6 7

17) Als ik ervoor kies om vrijwilligerswerk te doen, dan steunen de mensen die belangrijk voor mij zijn, mij ook als het gevaarlijk vrijwilligerswerk is.

1 2 3 4 5 6 7

18) Als ik bij een voetbalclub als vrijwillige grensrechter aan de slag ga, dan reageren de mensen die belangrijk voor mij zijn positief.

1 2 3 4 5 6 7

19) De mensen die belangrijk voor mij zijn, vinden het waarschijnlijk een slecht idee wanneer ik een stressvol vrijwilligersbaantje ga doen in een zorginstelling. X

1 2 3 4 5 6 7

20) De mensen die belangrijk voor mij zijn, zullen mij steunen als ik er voor kies om vrijwilligerswerk te gaan doen, Ook als dat vrijwilligerswerk stressvol of gevaarlijk is.

1 2 3 4 5 6 7

## Ervaren steun (vrijwilligers)

21) Sinds ik heb besloten om vrijwilligerswerk te doen, keuren de mensen die belangrijk voor mij zijn die keus af.

1 2 3 4 5 6 7

22) Toen ik besloot om vrijwilligerswerk te gaan doen, steunden de mensen die belangrijk voor mij zijn mij helemaal.

1 2 3 4 5 6 7

23) Toen ik besloot om vrijwilligerswerk te gaan doen reageerden de mensen die belangrijk voor mij zijn positief.

1 2 3 4 5 6 7

24) Mijn vrienden Belangrijke mensen om mij heen vinden de stress, die bij mijn vrijwilligerswerk komt kijken, een negatief punt. X

1 2 3 4 5 6 7

25) Belangrijke mensen om mij heen steunen mij onvoorwaardelijk in mijn keus om als vrijwilliger te werken.

1 2 3 4 5 6 7

## Gevaar (beide groepen)

### In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?

26) Ik denk dat vrijwilligerswerk bij een sportclub gevaarlijk is.

1 2 3 4 5 6 7

27) Ik denk dat vrijwilligerswerk in een zorginstelling gevaarlijk is.

1 2 3 4 5 6 7

28) Bij de vrijwillige brandweer werken is veilig. X

1 2 3 4 5 6 7

29) Vrijwilligerswerk brengt altijd een bepaald gevaar met zich mee.

1 2 3 4 5 6 7

Stress (beide groepen)

30) Ik denk dat vrijwilligerswerk bij een sportclub stressvol is.

1 2 3 4 5 6 7

31) Ik denk dat vrijwilligerswerk in een zorginstelling stressvol is.

1 2 3 4 5 6 7

32) Bij de vrijwillige brandweer werken brengt geen stress met zich mee. X

1 2 3 4 5 6 7

33) Vrijwilligerswerk brengt altijd stress met zich mee.

1 2 3 4 5 6 7

Heeft u nog op of aanmerkingen dan kan u dat hieronder invullen:

Bijlage 2.

## Originele vragen

### Waarden

I am concerned about those less fortunate than myself.

1 2 3 4 5 6 7

I am genuinely concerned about the particular group I am serving.

1 2 3 4 5 6 7

I feel compassion toward people in need.

1 2 3 4 5 6 7

I feel it is important to help others.

1 2 3 4 5 6 7

I can do something for a cause that is important to me.

1 2 3 4 5 6 7

### Carrière

Volunteering can help me to get my foot in the door at a place

1 2 3 4 5 6 7

where I would like to work.

1 2 3 4 5 6 7

I can make new contacts that might help my business or career.

1 2 3 4 5 6 7

Volunteering allows me to explore different career options.

1 2 3 4 5 6 7

Volunteering will help me to succeed in my chosen profession.

1 2 3 4 5 6 7

Volunteering experience will look good on my resume

1 2 3 4 5 6 7