

COSA

en de motivatie van zijn vrijwilligers



COSA

Een onderzoek naar de
kenmerken van de
motivatie van
vrijwilligers



Auteurs: Maud van Hoogstraten 2030828
Berbel Spiering 2032091
Programma: Afstudeertraject ASH AP430
Academie: Avans Sociale Studies
's-Hertogenbosch
Maatschappelijk Werk en
Dienstverlening
Organisatie: Programmabureau Circles-NL
Opdrachtgever: Dhr. Herman van Alphen
Docentbegeleider: Karin Frissen



Reclassering Nederland



avans
hogeschool
Expertisecentrum Veiligheid



Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksrapport met het resultaat van een onderzoek naar de kenmerken van de motivatie van de vrijwilligers van COSA (Cirkels voor Ondersteuning, Samenwerking en Aanspreekbaarheid).

Dit onderzoek is uitgevoerd voor het landelijk programmabureau Circles-Nederland (Circles-NL), met als opdrachtgever Herman van Alphen. Het onderzoeksrapport is opgesteld door Berbel Spiering en Maud van Hoogstraten, twee studentes van de academie voor sociale studies van Avans Hogeschool te 's-Hertogenbosch.

Dit onderzoek is een complex onderzoek geweest waarin wij op verschillende manieren zijn uitgedaagd. Het uitvoeren van het onderzoek was voor ons dan ook erg leerzaam. We hebben ons niet alleen op het gebied van onderzoeksvaardigheden ontwikkeld, maar we hebben ook de organisatie van COSA, het lectoraat en de Reclasseur Nederland beter leren kennen.

Het onderwerp van dit onderzoek lag binnen ons interessegebied en dat zorgde voor enthousiasme bij het uitvoeren van het onderzoek. Dat vrijwilligers ingezet kunnen worden om de doelstelling van COSA ('Geen nieuwe slachtoffers meer') te bereiken, vinden wij erg bijzonder. Vrijwilligers gaan binnen de huidige maatschappij en het sociaal werk daarin een steeds grotere rol spelen. Voor ons als toekomstig maatschappelijk werkers is het dan ook een mooie ervaring geweest om inzicht te krijgen in de motivatie van deze vrijwilligers.

Allereerst willen we het programmabureau Circles-NL bedanken voor de mogelijkheid die zij ons hebben geboden om voor hen dit onderzoek te verrichten. De hulp en het vertrouwen dat zij ons hebben gegeven stellen wij zeer op prijs. Onze speciale gaat daarbij uit naar Herman van Alphen, die altijd voor ons klaarstond, goed heeft meegedacht en ons wegwijs heeft gemaakt binnen COSA. Daarnaast gaat onze dank uit naar onze docentbegeleider Karin Frissen. Zij heeft ons de wereld van het onderzoek laten zien vanuit haar ruime ervaring als onderzoeker. Daardoor heeft ze ons op de juiste momenten de handvatten kunnen bieden waarmee wij ons onderzoek zo goed mogelijk konden uitvoeren.

Ook Mechtild Hoïng, die als onderzoeker verbonden is aan COSA, heeft ons meerdere male bruikbare feedback gegeven waardoor wij dit onderzoek kwalitatief beter konden neerzetten.

We willen de vrijwilligers bedanken voor hun medewerking aan het onderzoek, zonder hen had dit onderzoek niet uitgevoerd kunnen worden. Verder willen we de cirkelcoördinatoren van COSA bedanken voor hun medewerking betreffende het benaderen van respondenten en het aanleveren van de benodigde informatie.

Als laatst willen we natuurlijk onze lieve familie, vrienden en partners bedanken voor de enorme steun die zij ons hebben gegeven tijdens het afstuderen. Zij hebben gezorgd voor de nodige ontspanning waardoor wij iedere week weer het uiterste uit onszelf konden halen.

Wij hopen dat u met plezier dit verslag leest en dat het uw kennis zal verrijken,

Berbel Spiering en Maud van Hoogstraten
's-Hertogenbosch, 30 mei 2013

Samenvatting

COSA, dat staat voor Cirkels voor Ondersteuning, Samenwerking en Aanspreekbaarheid, is een innovatieve aanpak bij de begeleide resocialisatie van zedendelinquenten die na detentie en/of behandeling weer terugkeren in de samenleving. COSA zet vrijwilligers in die in een groep van vier tot zes vrijwilligers een cirkel vormen met een zedendelinquent (binnen COSA het kernlid genoemd). Om de vrijwilligers heen is een tweede cirkel gevormd, bestaande uit professionals die de vrijwilligers ondersteunen bij de uitvoering van hun taak. Deze taak bestaat uit het ondersteunen en monitoren van het kernlid. De vrijwilligers vervullen binnen COSA een sleutelrol door te bevorderen dat het kernlid een nieuwe start kan maken en weer een plaats krijgt in de samenleving. Uitgangspunt en centrale doelstelling voor alle betrokkenen, ook de ex-dader is: 'geen nieuwe slachtoffers meer' (Hoing, Caspers & Vogelvang, 2009). Om deze doelstelling te realiseren hebben de vrijwilligers frequent en intensief contact met het kernlid (Snatersen, 2011).

Vanwege de sleutelrol die de vrijwilligers hebben binnen COSA vindt de organisatie het van waarde om inzicht te krijgen in hun motivatie. Met dit inzicht kan de organisatie zich blijven ontwikkelen om zo hun vrijwilligers optimaal te ondersteunen. Motivatie is hierbij een kernbegrip omdat de motivatie van de vrijwilligers weergeeft of zij plezier en voldoening in het werk ervaren en dus ook of de vrijwilligers door willen gaan met het vrijwilligerswerk bij COSA.

Om inzicht te creëren in de motivatie van de vrijwilligers is de volgende vraagstelling bij dit onderzoek geformuleerd:

“Wat is kenmerkend voor de motivatie van vrijwilligers van COSA Nederland bij aanmelding, bij de start van hun deelname, bij het continueren van hun deelname en bij de beëindiging van hun deelname?”

Om antwoord te geven op deze vraagstelling is kwalitatief onderzoek uitgevoerd aan de hand van literatuuronderzoek, secundaire analyse, diepte-interviews en open-vragenlijsten. De resultaten die uit deze data-verzameling naar voren zijn gekomen zijn geanalyseerd en hieruit zijn conclusies getrokken. Deze conclusies geven weer dat de aanvankelijke motivaties om te beginnen met het vrijwilligerswerk bij COSA met name gericht zijn op het leveren van een bijdrage aan zowel een veiligere samenleving als ondersteuning van het kernlid. Bij deze aanvankelijke motieven worden bepaalde verwachtingen gesteld. Wanneer deze verwachtingen gerealiseerd worden, wordt dit door de vrijwilligers over het algemeen als belonend ervaren en dit versterkt de motivatie van de vrijwilligers dan ook. Daarnaast wordt de motivatie ook nog door andere, onverwachte factoren beïnvloed. Een goede groeps sfeer, een prettige begeleiding en educatieve ervaringen door begeleidingsmomenten zijn daar voorbeelden van. Ook deze onverwachte factoren worden over het algemeen gezien als een beloning en deze versterken en verbreden de aanvankelijke motivatie voor het vrijwilligerswerk bij COSA.

Deze conclusies laten zien dat motivatie voor vrijwilligerswerk een dynamisch karakter heeft en dat deze voor de organisatie goede mogelijkheden biedt om de motivatie van vrijwilligers gunstig te beïnvloeden. Daarbij is gebleken uit de resultaten dat COSA volgens de vrijwilligers goede begeleiding en educatieve mogelijkheden biedt die bijdragen aan hun motivatie. Gesteld kan worden dat COSA goede zorg draagt voor zijn vrijwilligers en aansluit bij hun behoeften. Het is dan ook aan te bevelen om deze kwaliteit te waarborgen.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding	4
1.1 De organisatie van COSA	5
1.2 De vrijwilligers van COSA.....	5
1.3 De Cirkels	6
1.4 De aanleiding tot onderzoek	6
1.5 Vraagstelling	7
1.6 Leeswijzer	9
Hoofdstuk 2: Onderzoeksopzet.....	10
2.1 Onderzoeksgroep	10
2.2 Onderzoeksmethoden	12
2.3 Meetinstrumenten	13
2.4 Analysemethoden	13
2.5 Kwaliteitscriteria	14
Hoofdstuk 3: Theoretisch kader.....	15
3.1 Vrijwilligerswerk	15
3.2 Motivatie.....	16
3.3 Motivatie voor vrijwilligerswerk.....	17
3.4 Motivatie en opbrengst vrijwilligerswerk.....	18
3.5 Vrijwilligerswerk COSA.....	20
3.6 Gebruik theoretisch kader	20
Hoofdstuk 4: Resultaten.....	21
4.1 Aanvankelijke motivatie voor vrijwilligerswerk bij COSA.....	21
4.2 Motivatie van de vrijwilligers van COSA na start deelname.....	22
4.3 Motivatie van de vrijwilligers van COSA bij het continueren van deelname.....	25
4.4 Motivatie van ex-vrijwilligers ter beëindiging deelname.....	28
Hoofdstuk 5: Conclusies	30
5.1 Deelconclusies	30
5.2 Eindconclusie.....	32
Hoofdstuk 6: Discussie.....	35
Hoofdstuk 7: Aanbevelingen	37
Literatuurlijst	39
Bijlagen	40

Hoofdstuk 1: Inleiding

In dit eerste hoofdstuk wordt er een inleiding gegeven op dit onderzoek. Hierbij wordt de organisatie van COSA, van waaruit het onderzoek geïnitieerd is, kort beschreven. Er wordt een beschrijving gegeven van de vrijwilligers van COSA en hun rol in het project. Vervolgens wordt er uitleg gegeven over de cirkels van COSA waarin deze vrijwilligers actief zijn. Na deze korte omschrijving van de organisatie en zijn vrijwilligers wordt er aandacht geschonken aan de aanleiding van het onderzoek en de daarbij geformuleerde vraagstelling, doelstelling en deelvragen. Tenslotte volgt een leeswijzer die aangeeft in welke hoofdstukken zich welke informatie bevindt.

1.1 De organisatie van COSA

COSA (Circles of Support and Accountability) is een innovatieve aanpak bij de resocialisatie van zedendelinquenten die ontwikkeld is in Canada en ook in Engeland met succes wordt toegepast (Hoïng, Caspers & Vogelvang, 2009). COSA is een gezamenlijk initiatief van Reclassering Nederland en het Expertisecentrum Veiligheid van Avans Hogeschool en is in 2009 geïntroduceerd door het Nederlandse programmabureau Circles-NL. Het programmabureau heeft een landelijke functie en is verantwoordelijk voor de doorontwikkeling van COSA, het bewaken van programma-integriteit en opleiding aan professionals die de uitvoering van COSA in de praktijk coördineren (Snatersen, 2011). Uitgangspunt en centrale doelstelling voor alle betrokkenen, ook de ex-dader is: 'geen nieuwe slachtoffers meer' (Hoïng, Caspers & Vogelvang, 2009). Het doel is om met de inzet van vrijwilligers zedendelinquenten (binnen COSA en dit onderzoek 'kernleden' genoemd) ondersteuning te bieden, te monitoren en verantwoordelijk te stellen voor het eigen gedrag zodat de resocialisatie in de samenleving wordt bevorderd. Het voorkomen van recidive staat binnen COSA voorop.

1.2 De vrijwilligers van COSA

In principe kan iedereen als vrijwilliger deelnemen aan COSA. Wel dienen motieven tot deelname aan COSA passend te zijn, zoals onder andere het veiliger willen maken van de samenleving en het mee willen werken aan een constructieve aanpak van seksueel misbruik (zoals vermeld in Snatersen, 2011). Vrijwilligers hebben verschillende functies. Een *ondersteuningsfunctie* die zich richt op praktische ondersteuning, bijvoorbeeld ondersteunen bij het vinden van een huis of baan, maar ook sociaal-emotionele ondersteuning, zoals het bevorderen van het vertrouwen van de dader zodat hij niet in het oude gedragspatroon zal terugvallen en nieuwe vaardigheden kan ontwikkelen. Ook valt te denken aan ondersteuning bieden in het opbouwen van een sociaal netwerk en het leren van grenzen stellen naar anderen. Daarnaast heeft de vrijwilliger ook een *monitorfunctie*: dat is het gedrag en het handelen van het kernlid in de gaten houden en het signaleren wanneer hier (negatieve) verandering in optreedt. Dat betekent dat de vrijwilliger het kernlid verantwoordelijk zal stellen voor zijn gedrag, hem zal confronteren met zijn gedrag en hem zal uitdagen om in discussie te gaan over dit gedrag. Wanneer er sprake is van zo'n signaal, bijvoorbeeld een verslechtering van de emotionele toestand van het kernlid of wanneer er andere risicofactoren worden waargenomen, dienen vrijwilligers de cirkelcoördinator hiervan op de hoogte te stellen. Deze neemt vervolgens contact op met de verantwoordelijke reclasseringsmedewerker bij wie het kernlid onder toezicht staat. Vrijwilligers stimuleren kernleden om datgene wat zij geleerd hebben in de behandeling uit te voeren in de praktijk (Hoïng & Vogelvang, 2011).

Ter uitvoering van de begeleidingsfuncties hebben de vrijwilligers frequent en intensief contact met het kernlid. COSA heeft als opzet dat de vrijwilligers wekelijks afspreken met hun kernlid en 24 uur per dag en 7 dagen in de week telefonisch bereikbaar zijn voor het kernlid (Snatersen, 2011).

Aanmelden bij COSA doe je als toekomstig vrijwilliger door middel van een aanmeldformulier dat op de site van COSA Nederland te vinden is. Daarna volgt er een kennismakingsgesprek waarbij informatie uitgewisseld wordt en vragen gesteld kunnen worden. Vervolgens volgt de vrijwilliger een tweedaagse training waarin er informatie over het project wordt verstrekt. Daarbij wordt de vrijwilliger getraind om vroegtijdig signalen op te pikken als het kernlid weer delict gedrag aan het ontwikkelen is. Wanneer dit het geval is maakt de vrijwilliger daar melding van bij de cirkelcoördinator die vervolgens contact opneemt met de verantwoordelijke professional (Hoïng et al., 2009).

1.3 De Cirkels

COSA bestaat uit een binnencirkel en een buitencirkel. De binnencirkel wordt gevormd door vier tot vijf vrijwilligers en de zedendelinquent. De buitencirkel bestaat uit een aantal professionals die betrokken zijn bij het resocialisatietraject van de zedendelinquent (bijvoorbeeld vanuit het Openbaar Ministerie, politie, reclassering, forensisch psychiatrische instellingen) (Hoing et al., 2009).

Een cirkel ziet er als volgt uit:



Figuur 1: Cirkelconstructie.

- Een binnencirkel bestaat uit een groep vrijwilligers die zijn opgeleid tot cirkelvrijwilliger. Familie in de eerste graad en gezinsleden kunnen niet deelnemen aan de binnencirkel, omdat zij behoren tot het reguliere sociale netwerk. Familieleden kunnen in principe wel uitgenodigd worden bij een cirkelbijeenkomst. Uiteraard kunnen familieleden van een kernlid wel als vrijwilliger deelnemen in een andere binnencirkel.
- Om de cirkel heen wordt een buitencirkel gevormd met beroepskrachten, die bij de reïntegratie van het kernlid zijn betrokken. Een cirkel wordt opgericht nadat een kernlid hiervoor is aangemeld door een verwijzer, gescreend is op geschiktheid voor deelname en als deelname is besproken binnen een geëigend justitieel kader. Een cirkel wordt alleen opgericht als het kernlid verklaart hieraan mee te willen werken, zich ervoor wil inzetten geen delicten meer te plegen en blijkt geeft van een begeleidingsbehoefte.
- Een cirkel opereert naast anderen, zoals familieleden en de reclassering (Caspers, 2011).

De vrijwilligers worden ondersteund, begeleid en gesuperviseerd door een professionele cirkelcoördinator, die ook de informatie-uitwisseling tussen binnen- en buitencirkel verzorgt. Naast de begeleiding wordt het verloop van de cirkel door de cirkelcoördinator gemonitord en zo nodig bijgestuurd (Hoing & Vogelvang, 2011).

1.4 De aanleiding tot onderzoek

We leven in een maatschappij waarin zedendelicten heftige reacties losmaken bij mensen. Voor een succesvolle re-integratie en rehabilitatie van een zedendader in de samenleving moet rekening gehouden worden met de behoeften van de dader, het slachtoffer en de samenleving. Het belangrijkste doel van COSA is het voorkomen dat veroordeelde zedendaders opnieuw een zedenmisdrijf plegen en daardoor het voorkomen van nieuwe slachtoffers. Canadees onderzoek heeft uitgewezen dat dit kan worden bereikt wanneer zedendaders door daarvoor geschikte vrijwilligers worden begeleid en ondersteund bij hun terugkeer in de samenleving (Hoing et al., 2009). Er zijn

mensen die zich aanmelden als vrijwilliger bij COSA Nederland en dus om wat voor reden dan ook affiniteit hebben met deze doelgroep. Zij zijn bereid zedendelinquenten te helpen en te ondersteunen en willen zich hier actief voor inzetten. COSA Nederland is afhankelijk van de deelname en inzet van vrijwilligers. Zij vervullen een belangrijke sleutelrol binnen COSA. Het is daarom ook van belang dat het vrijwilligerswerk van COSA Nederland aantrekkelijk wordt gehouden voor vrijwilligers en aansluit bij de behoefte van vrijwilligers zodat ze gemotiveerd blijven om zich in te zetten als vrijwilliger bij COSA. In paragraaf 1.1 is weergegeven dat er hoge verwachtingen worden gesteld aan de vrijwilligers van COSA Nederland. Zij hebben intensief contact met de kernleden en vormen de kern van het project. Zonder vrijwilligers is de uitvoering van COSA in de praktijk niet mogelijk.

De motivatie van vrijwilligers om actief te zijn als vrijwilliger binnen COSA Nederland is een essentieel thema dat binnen deze organisatie leeft en het is van belang om hier aandacht aan te (blijven) schenken. Uit zorg voor de vrijwilligers en in het kader van de doorontwikkeling van COSA is het van belang om meer inzicht te krijgen in de motivatie van de vrijwilligers. Motivatie is hierin een kernbegrip omdat de motivatie weergeeft of de vrijwilligers plezier en voldoening in het werk ervaren en dus ook of de vrijwilligers door willen gaan met het vrijwilligerswerk bij COSA. De behoefte aan inzicht is dan ook de directe aanleiding van dit onderzoek. Hierbij wordt gekeken naar de motivatie van vrijwilligers die zich net aangemeld hebben, vrijwilligers die net gestart zijn met een cirkel en vrijwilligers die al langere tijd in een cirkel participeren. Daarnaast wordt er ook gekeken naar de motivatie van ex-vrijwilligers om hun deelname te beëindigen.

De uitkomsten van het onderzoek bieden de organisatie handvatten in het begeleiden en aansturen van de cirkels. Op deze manier krijgen zowel cirkelcoördinatoren als de organisatie van COSA zelf inzicht in de motivatie en kunnen zij daar de individuele begeleiding van de vrijwilligers op afstemmen. Daarnaast zorgen deze inzichten er ook voor dat er geanticipeerd kan worden op datgene waar eventueel extra aandacht aan geschonken kan worden bij werving en selectie maar ook op wat er nodig is om vrijwilligers gemotiveerd te houden. De motivatie waarmee een vrijwilliger zich aanmeldt kan in de loop van de tijd veranderen en wordt beïnvloed door de verschillende ervaringen die de vrijwilligers opdoen. Deze verschillende ervaringen kunnen heel uiteenlopend zijn. Denk aan veranderingen in de privé situatie, groepsdynamica, of de ervaringen met het kernlid zelf. Zij kunnen ook heel praktisch van aard zijn; zoals een te lange reistijd (Hoing et al., 2011). In het implementatieonderzoek (pilotfase) dat COSA heeft uitgevoerd, negen maanden na de start van de eerste cirkels in Nederland, beschrijven Hoing en Vogelvang (2011) het belang van de dynamiek in de cirkel en hoe dit invloed heeft op de motivatie van de betrokken vrijwilligers. Ondanks dat er in 2011 aandacht is geweest voor de motivatie van vrijwilligers is er tot op heden geen expliciet onderzoek verricht naar de kenmerken van motivatie van de vrijwilligers van COSA. Echter, het is duidelijk dat een dergelijk onderzoek naar motivatie van grote waarde is voor de organisatie van COSA. Daarom is voor dit onderzoek de volgende vraagstelling geformuleerd.

1.5 Vraagstelling

Het doel van dit onderzoek is het bieden van een mogelijkheid voor COSA om meer inzicht te krijgen in specifieke motivaties van vrijwilligers tijdens het verloop van een cirkel. Deze inzichten kunnen helpen om participatie in cirkels aantrekkelijk te maken voor de huidige vrijwilligers. Ook kan COSA met de verkregen inzichten doelgericht anticiperen op het vrijwilligersbeleid en in het algemeen de werving en de selectie van vrijwilligers. Daarnaast geeft inzicht in de motivatie van vrijwilligers de cirkelcoördinatoren en de organisatie van COSA handvatten in de begeleiding van deze vrijwilligers en de aansturing van de cirkels. Om de motivatie van vrijwilligers te kunnen onderzoeken is de volgende vraagstelling geformuleerd:

“Wat is kenmerkend voor de motivatie van vrijwilligers van COSA Nederland bij aanmelding, bij de start van hun deelname, bij het continueren van hun deelname en bij de beëindiging van hun deelname?”

Om de vraagstelling zo volledig mogelijk te kunnen beantwoorden, zijn er verschillende deelvragen opgesteld. Bij de deelvragen zijn onderzoeksvragen geformuleerd, deze dienen als hulpmiddel om de deelvragen zo concreet mogelijk te kunnen beantwoorden. De volgende deelvragen en de daarbij behorende onderzoeksvragen zijn geformuleerd:

1. *Wat wordt er in de literatuur verstaan onder motivatie met betrekking tot vrijwilligers?*
 - Wat is motivatie?
 - Welke soorten motivaties zijn er?
 - Wat wordt er verstaan onder vrijwilligerswerk?
 - Welke aspecten zijn van invloed op het vormen van motivatie om vrijwilligerswerk te gaan doen?
 - Welke aspecten zijn van invloed op het behouden van motivatie om vrijwilligerswerk te blijven doen?
 - Welke factoren werken belemmerend als het gaat om de motivatie om vrijwilligerswerk te blijven doen?
 - Wat is er bekend over de kenmerken van de motivatie van vrijwilligers binnen COSA?

2. *Wat zijn de aanvankelijke motieven van mensen om zich als vrijwilliger aan te melden bij COSA?*
 - Welke motieven liggen ten grondslag aan de intentie om vrijwilligerswerk bij COSA te gaan doen.

3. *Wat is kenmerkend voor de motivatie van de vrijwilligers van COSA na de start van hun deelname?*
 - Wat is de aanvankelijke motivatie van vrijwilligers om deel te nemen aan COSA?
 - Is deze aanvankelijke motivatie van vrijwilligers veranderd in de tijd tussen aanmelden en start deelname? Zo ja, op welke manier is deze dan veranderd?
 - In hoeverre zijn reacties binnen het sociale netwerk van de vrijwilliger van invloed op zijn of haar motivatie?
 - Wat voor invloed heeft begeleiding van COSA op de motivatie van de vrijwilligers?
 - Wat voor invloed heeft de sfeer in de cirkel op de motivatie van de vrijwilligers?
 - Wat voor invloed heeft het contact met het kernlid op de motivatie van de vrijwilligers?
 - Wat zijn de verwachtingen van de vrijwilligers ten aanzien van het vrijwilligerswerk bij COSA?
 - Welke persoonlijke winst haalt de vrijwilliger tot nu toe uit het vrijwilligerswerk bij COSA?

4. *Wat is kenmerkend voor de motivatie van de vrijwilligers van COSA bij het continueren van deelname aan een cirkel?*
 - Wat is de aanvankelijke motivatie van vrijwilligers om deel te nemen aan COSA?
 - Is deze aanvankelijke motivatie van vrijwilligers veranderd in de tijd tussen aanmelden en start deelname? Zo ja, op welke manier is deze dan veranderd?
 - Wat waren de aanvankelijke verwachtingen van de vrijwilligers? Zijn de verwachtingen tot dusver uitgekomen? Zo nee, wat heeft er niet voldaan aan de verwachtingen?
 - In hoeverre zijn reacties binnen het sociale netwerk van de vrijwilliger van invloed op zijn of haar motivatie?
 - Wat voor invloed heeft begeleiding van COSA op de motivatie van de vrijwilligers?
 - Wat voor invloed heeft de sfeer in de cirkel op de motivatie van de vrijwilligers?
 - Wat voor invloed heeft het contact met het kernlid op de motivatie van de vrijwilligers?
 - Welke persoonlijke winst haalt de vrijwilliger uit het vrijwilligerswerk bij COSA?
 - Zijn de vrijwilligers van COSA bereid om in een tweede cirkel te participeren?

5. *Wat was kenmerkend voor de motivatie van ex-vrijwilligers om hun deelname aan de COSA te beëindigen?*
 - In welke fase van het traject hebben de vrijwilligers besloten hun deelname aan COSA te beëindigen?
 - Wat zijn de redenen van vrijwilligers voor beëindiging deelname?

1.6 Begripsafbakening

In dit onderzoek zijn drie begrippen naar voren gekomen die dusdanig abstract zijn waardoor het nodig was deze af te bakenen. Deze begrippen worden kort toegelicht in deze paragraaf. De begrippen zijn onderzocht in het theoretisch kader en van daaruit is de operationalisatie ter gebruik van de begrippen ontwikkeld. Voor een volledige beschrijving, zie het theoretisch kader (hoofdstuk 3) en de operationalisatie (bijlage 2).

- Motivatie: Het geheel van factoren (ook aandriften en beweegredenen) waardoor gedrag gestimuleerd wordt (<http://pakket47.vandale.nl.ezproxy.avans.nl>). Hierbij wordt door
- Beloning: Iets dat men geeft (resp. wat men ontvangt) om te belonen of als loon (<http://pakket47.vandale.nl.ezproxy.avans.nl>).
- Persoonlijke winst: De opbrengst die de vrijwilliger als individu haalt uit het doen van vrijwilligerswerk. Dat wat het vrijwilligerswerk voor de persoon oplevert.

1.7 Leeswijzer

Ter bevordering van de leesbaarheid van dit onderzoeksrapport volgt een leeswijzer. Hierin kunt u vinden in welk hoofdstuk welke informatie staat beschreven.

In hoofdstuk 1, wordt een korte beeldvorming gegeven van de organisatie van waaruit dit onderzoek is geïnitieerd, het betreft de aanleiding van het onderzoek, de vraagstelling, doelstelling en deelvragen.

In hoofdstuk 2 vindt u de onderzoeksopzet van waaruit het onderzoek is vormgegeven. Dit beslaat de onderzoeksgroep, onderzoeksmethoden, meetinstrumenten de analyse methoden en de kwaliteitscriteria.

In hoofdstuk 3 vindt u het theoretisch kader. Dit theoretisch kader richt zich op het inzicht geven in de theorie omtrent de probleemstelling van het onderzoek.

In hoofdstuk 4 staan de resultaten beschreven. Daarbij wordt er per paragraaf antwoord gegeven op de deelvraag door middel van de data-analyse en de daaruit getrokken deelconclusies.

In hoofdstuk 5 vindt u een eindconclusie die voortkomt uit een koppeling van de deelconclusies. Met deze eindconclusie wordt antwoord gegeven op de vraagstelling van dit onderzoek.

In hoofdstuk 6 vindt u de aanbevelingen aan de organisatie van COSA die zijn voortgekomen uit het onderzoek.

In hoofdstuk 7 staat de discussie van dit onderzoek beschreven. Hierbij wordt er een kritische blik geworpen op de onderzoeksmethoden en de resultaten van dit onderzoek.

Tenslotte volgen de literatuurlijst, waar u de gebruikte bronnen terug kunt vinden, en de bijlagen waarnaar verwezen wordt in de tekst van dit onderzoeksrapport.

Hoofdstuk 2: Onderzoeksopzet

In het volgende hoofdstuk wordt informatie over de opzet van dit onderzoek beschreven. Hierbij wordt aandacht geschonken aan de onderzoeksgroep van dit onderzoek, de methoden van onderzoek, waar gebruik van is gemaakt, de meetinstrumenten die daarbij in zijn gezet en welke methode van analyse er is gebruikt. Tenslotte wordt er een beschrijving gegeven van de kwaliteitscriteria waaraan dit onderzoek voldoet.

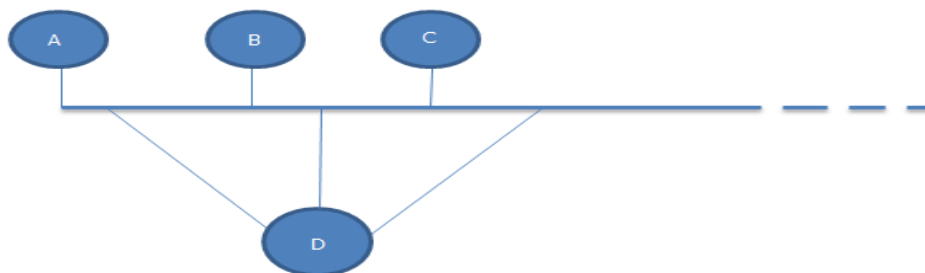
2.1 Onderzoeksgroep

Binnen het kader van dit onderzoek worden er uitspraken gedaan over zowel de vrijwilligers die actief zijn bij COSA als de vrijwilligers die hun deelname aan COSA reeds hebben beëindigd. Op dit moment, mei 2013, zijn 109 vrijwilligers actief binnen COSA, verdeeld over 33 cirkels. Deze cirkels bevinden zich in regio's over heel Nederland. De diversiteit van de vrijwilligers binnen de cirkels is groot. Dat komt voort uit de programma-integriteit van COSA, wat betekent dat er waarde wordt gehecht aan dat de uitvoering van de cirkels in grote lijnen wordt uitgevoerd zoals deze in het programma van COSA is vastgelegd. Zo wordt er bij het vormen van de cirkels belang gehecht aan diversiteit tussen de vrijwilligers in sekse, leeftijd, ervaring en vaardigheden (Kok, Caspers & Vogelvang, 2010). Dit maakt dat de onderzoeksgroep voor dit onderzoek met betrekking tot deze factoren dan ook divers is.

Er is gekozen om deze algehele onderzoeksgroep te verdelen in vier verschillende subgroepen, zie figuur 2. Om de motivatie van de vrijwilligers te kunnen onderzoeken en aan de onderzoeksvraag te kunnen voldoen, is deze motivatie met verschillende subgroepen in verschillende fasen getoetst. Er wordt daarbij in dit onderzoek onderscheid gemaakt tussen drie fasen van de motivatie voor het vrijwilligerswerk: De motivatie voor aanmelding, de motivatie ter start deelname en de motivatie ter continueren van de deelname bij COSA Nederland. Daarnaast is er nog een vierde groep respondenten onderzocht, namelijk de vrijwilligers die ervoor gekozen hebben hun deelname bij COSA Nederland te beëindigen. Hierbij is de motivatie voor de beëindiging van deelname onderzocht.

Bij het verdelen van de onderzoeksgroep in deze vier verschillende subgroepen zijn er verschillende methoden van onderzoek gehanteerd. Per onderzoeksgroep is een gepaste methode van dataverzameling gebruikt.

Om een beeld te geven van hoe de subgroepen vormgegeven zijn, zie figuur 2. Er wordt een beschrijving gegeven per subgroep. Hierbij wordt aangegeven welke fase van het vrijwilligerswerk onder deze subgroep valt en met welke methode van dataverzameling de subgroep is onderzocht.



Figuur 2: De onderzoeksgroepen.

Subgroep A: Deze eerste groep respondenten is de groep bij wie de aanvankelijke motivatie voor aanmeldingen is onderzocht. Er is voor gekozen om dit te onderzoeken door middel van een secundaire analyse van de aanmeldformulieren. In deze formulieren hebben de respondenten hun aanvankelijke motivatie aangegeven waarbij zij nog (vrijwel) geen ervaring hebben met de praktijk van COSA Nederland. Ze staan nog blanco in het proces, waardoor de startmotivatie duidelijk wordt. De motivatie is dus nog niet beïnvloed door de organisatie van en de ervaringen met COSA Nederland.

Subgroep B: De tweede groep respondenten hebben zich reeds aangemeld, heeft de selectie doorstaan en heeft een training gehad voor het te volgen traject bij COSA. Zij zijn dus al in contact geweest met de organisatie van COSA wat hun motivatie heeft kunnen beïnvloeden en er zou dus een verandering plaatsgevonden kunnen hebben in de motivatie. Echter, zij zijn nog niet of nog maar sinds kort (\pm 2 maanden) gestart met deelname in de cirkel. Ze hebben dus nog niet of nauwelijks ervaren hoe het is om in de cirkel mee te draaien. Bij deze subgroep is gebruik gemaakt van half-gestructureerde interviews als dataverzamelmethode.

Subgroep C: Deze derde groep respondenten heeft al een tijd meegedraaid met een cirkel en is dan ook bekend met het verloop van de cirkel, met het kernlid en met de organisatie van COSA Nederland. Bij deze groep is onderzocht hoe hun motivatie eruit ziet na enig verloop van het traject. Hierbij is er gebruik gemaakt van half-gestructureerde interviews als dataverzamelmethode.

Subgroep D: Deze vierde en laatste groep respondenten zijn de vrijwilligers die niet meer deelnemen aan het vrijwilligerswerk van COSA Nederland. Zij zijn, om wat voor reden dan ook, uitgevallen. Bij deze groep is onderzocht wat de motivatie was om het vrijwilligerswerk te beëindigen. Hierbij is gebruik gemaakt van enquêtes (in vorm van open-vragenlijsten) als dataverzamelmethode.

De keuze van de indeling van de onderzoeksgroep in verschillende subgroepen heeft verschillende redenen. Ten eerste geven de verschillende groepen een goed beeld van de dynamische motivatie van het vrijwilligerswerk. De startmotivatie kan verschillen van de motivatie na verloop van het traject. Om een zo breed mogelijk beeld te geven van de dynamiek van de motivatie en van wat de motivatie beïnvloedt is het van belang om verschillende stadia van het vrijwilligerswerk te onderzoeken. Ten tweede is er rekening gehouden met de draagkracht van de vrijwilligers. Uit signalen van de organisatie is gebleken dat de vrijwilligers teveel worden gevraagd om mee te werken aan onderzoek vanuit Circles-NL (Persoonlijke communicatie, Circles-NL, 8 november 2012). Door het onderzoek zowel op vrijwilligers te richten die langer actief zijn, als op vrijwilligers die net actief zijn en op vrijwilligers die al uitgevallen zijn, is de draaglast van de interviews over meerdere groepen vrijwilligers verdeeld. Tenslotte is er ook aandacht besteed aan wat vrijwilligers per fase aangegeven hebben over wat er eventueel nodig is om hun bestaande motivatie te vergroten en te versterken. Wanneer duidelijk wordt hoe de motivatie van de vrijwilligers er voor staat kan er ook specifiek per fase gekeken worden naar wat er eventueel nodig is om de motivatie te versterken.

Omdat de populaties van de subgroepen vrij groot zijn en de tijd voor uitvoering van het onderzoek gering is, is er bij het verzamelen van de data een steekproef gebruikt. Per subgroep is een steekproef getrokken die voldoende valide is. Een goede steekproef was van belang omdat hier een groot gedeelte van de betrouwbaarheid van het onderzoek op rust. De steekproef moest representatief zijn voor de gehele populatie. Wanneer dit het geval is, zijn de resultaten uit de data-analyse namelijk generaliseerbaar voor de gehele populatie. Kwalitatief onderzoek is, in tegenstelling tot kwantitatief onderzoek, kleinschalig van aard omdat de representativiteit hier niet gebaseerd is op getallen en aantallen respondenten. De resultaten van kwalitatief onderzoek zijn representatief wanneer de steekproef zodanig is samengesteld dat alle relevante variaties in meningen, opvattingen en in dit geval met name motivaties, de mogelijkheid krijgen om zich te manifesteren binnen de steekproef en het onderzoek (Groenland & Remmers 2006).

Door middel van diepte-interviews is er van elf respondenten, uit subgroep B en C, een zo uitgebreid mogelijk beeld van hun motivatie geschetst. Om zonder grote aantallen respondenten een zo representatief mogelijk beeld te scheppen van de populatie is de steekproef samengesteld uit een zo gevarieerd mogelijke groep respondenten waardoor de variaties in motivatie zo veel mogelijk ruimte hebben gekregen. Remmers en Groenland (2006) benoemen dat er in een kleinschalig onderzoek zoals dit, uitgegaan kan worden van ten minste vijf waarnemingen per eindcel. Met het begrip 'eindcel' bedoelen zij de uiteindelijke subgroepen. In het perspectief van dit onderzoek zijn dat vier subgroepen. Omdat er bij de eerste onderzoeksgroep (de aanvankelijke motivatie) data zijn verzameld via de aanmeldformulieren, blijven er nog drie onderzoeksgroepen over waarbij respondenten gezocht zijn. Omdat dit onderzoek relatief kleinschalig is, was er de mogelijkheid om per subgroep zes respondenten te interviewen of te enquêteren. Het interviewen of enquêteren van zes respondenten per onderzoeksgroep is voldoende en maakt de data die verzameld worden representatief voor de

gehele populatie. Uiteindelijk zijn er, zoals eerder beschreven, elf respondenten geïnterviewd en zes respondenten geënkquêteerd.

Om de steekproef zo willekeurig, en dus zo representatief mogelijk te maken is bij het selecteren van de respondenten aselekt te werk gegaan waardoor elke vrijwilliger een berekenbare gelijke kans had om tot de steekproef te behoren. In deze steekproef is er geen rekening gehouden met variabelen zoals: leeftijd, geslacht en woonplaats omdat dit geen variabelen zijn waar dit onderzoek op is gericht. Wel kan gezegd worden dat door middel van de aselekte steekproef en de diversiteit binnen de cirkels een gevarieerde onderzoeksgroep is ontstaan. Leeftijden liggen daarbij tussen eenentwintig en zeventig jaar oud, met verschillende (werk)ervaring als achtergrond. Wat betreft de verdeling van geslachten behoren tot de geïnterviewde respondenten zeven vrouwen en vier mannen en tot de geënkquêteerde respondenten drie mannen en drie vrouwen.

2.2 Onderzoeksmethoden

Dit onderzoek kenmerkt zich als een explorerend onderzoek met een onderzoeksvraag die tracht de kenmerken van de motivatie van vrijwilligers bij COSA in beeld te brengen. Inzicht hierin ontbreekt, aangezien er niet eerder expliciet onderzoek is gedaan naar de motivatie van de vrijwilligers van COSA. Om een zo goed mogelijk zicht te krijgen op de verschillende kenmerken van deze motivatie en antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag zijn verschillende onderzoeksmethoden gebruikt.

Literatuuronderzoek

Voorafgaand aan de dataverzameling van het onderzoek is een literatuurstudie uitgevoerd ter oriëntatie op de vraagstelling en de daarbij behorende begrippen. Met behulp van dit literatuuronderzoek is een theoretisch kader gevormd waar de resultaten van de dataverzameling aan gekoppeld kunnen worden. Dit theoretisch kader is van groot belang voor dit onderzoek vanwege de abstractie van onder andere het begrip motivatie. Door verschillende begrippen te definiëren, uit te werken en te onderzoeken is een kader gevormd dat richting geeft aan de vorm van dit onderzoek. Daarnaast kunnen de resultaten door middel van het theoretisch kader goed onderbouwd worden. Dit zal bijdragen aan de kwaliteit van het onderzoek.

Secundaire analyse

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van bestaande bestanden in de vorm van aanmeldformulieren met daarin kwalitatieve gegevens betreffende de motivatie tot aanmelding bij COSA. Er is gebruik gemaakt van secundaire analyse vanwege de beschikbaarheid en bruikbaarheid van de aanmeldformulieren. Het onderzoeken van deze aanmeldformulieren is een meerwaarde voor dit onderzoek omdat de vrijwilligers tijdens het invullen van deze formulieren nog onbekend waren met de organisatie van COSA. Dit maakt dat hun aanvankelijke motivatie om het vrijwilligerswerk te gaan doen nog niet beïnvloed is door ervaring met de organisatie en het vrijwilligerswerk (Verhoeven, 2011).

Half gestructureerde interviews

Met een onderzoek naar motivatie wordt gekeken naar niet meetbare gegevens, naar de beleving van de onderzochten en naar kwalitatieve data in plaats van kwantitatieve data (Verhoeven, 2011). Om deze ervaring van het vrijwilligerswerk en de rol van de motivatie daarin zo duidelijk mogelijk in beeld te brengen en om de respondenten de ruimte te geven om hun eigen beleving te kunnen beschrijven, is gekozen voor het gebruik van half-gestructureerde interviews.

Enquêtes (open-vragenlijsten)

Naast het afnemen van interviews is er bij één subgroep, namelijk de gestopte vrijwilligers, voor gekozen om gebruik te maken van open-vragenlijsten. Er is hiervoor gekozen in verband met de geringe informatie die benodigd is van deze subgroep, de verdieping van een interview was bij deze subgroep niet van belang. Daarbij is ook rekening gehouden met de belasting van de respondenten aangezien zij niet langer meer actief zijn binnen COSA en wellicht daarmee de werving moeizamer zou kunnen verlopen.

2.3 Meetinstrumenten

Half gestructureerde interviews

Bij de interviewvorm van het half gestructureerde interview is als meetinstrument gebruik gemaakt van een topiclijst (zie bijlage 1). Dit is een van tevoren vastgestelde lijst van gespreksonderwerpen die in de loop van het interview aan de orde moeten komen. De volgorde van de onderwerpen, de formulering van de vragen en de formulering van de antwoorden liggen niet vast. De lijst wordt gebruikt als een soort checklist om er zeker van te zijn dat alle onderwerpen aan bod komen. Het laat echter alle ruimte aan de persoonlijke opvattingen en belevingen van de ondervraagden. De topiclijst wordt ontwikkeld op basis van de elementen uit de vraagstelling (Migchelbrink, 2010). Bij dit onderzoek betekent dit dat er vanuit de vraagstelling en de daarbij behorende deel- en onderzoeksvragen topics zijn gevormd die structuur bieden bij het afnemen van de interviews. Hierdoor ontstaat een rode draad in de gesprekken waardoor alle interviews bruikbaar zijn voor het beantwoorden van de deelvragen.

Enquêtes (open-vragenlijsten)

Bij het afnemen van de enquêtes is gebruik gemaakt van een korte open-vragenlijst (zie bijlage 1). Hiervoor is, zoals beschreven in paragraaf 2.2., gekozen vanwege geringe benodigde informatie en de belasting van de respondenten. Met het oog op het bieden van voldoende ruimte en mogelijkheid tot het beantwoorden van de vragen, is er gekozen voor een open-vragenlijst.

De vragenlijsten zijn op een uniforme manier opgesteld naar aanleiding van de onderzoeksvragen. Daarbij is er op gelet dat de vragen concreet, begrijpelijk en neutraal geformuleerd zijn. Voorafgaande aan de afname van de vragenlijsten zijn de respondenten telefonisch benaderd om ze te informeren over het doel van het onderzoek, het belang van het onderzoek en de werkwijze bij het afnemen van de vragenlijst. Hierbij is gebruik gemaakt van een voorafgaand opgesteld protocol om verschillen in de manier van afname van de vragenlijsten te voorkomen. Bij het eerste telefoongesprek is gevraagd naar medewerking aan het onderzoek door de vragenlijsten zorgvuldig in te vullen. Daarnaast is gevraagd of de respondenten open stonden voor een terugbelafspraak waarbij de reeds beantwoorde vragenlijst nogmaals zou worden doorgenomen. Na ontvangst van de vragenlijsten zijn deze op volledigheid doorgenomen en is gekeken of er eventueel verdiepende vragen nodig waren die bij de terugbelafspraken gesteld konden worden ter toelichting van de antwoorden. Onduidelijke en/of onvolledige antwoorden konden hierdoor verduidelijkt worden. Daarnaast konden de respondenten tijdens de terugbelafspraken eventuele relevante ervaringen en belevingen, die niet direct onder te brengen waren in de opgestelde vragen, alsnog bespreken.

2.4 Analysemethoden

Kwalitatieve gegevens hebben de vorm van teksten en geschreven woorden. Zij zijn talig. Wat mensen gezegd hebben, situaties en gebeurtenissen zijn schriftelijk vastgelegd. Dit materiaal vormt het basismateriaal voor de analyse (Migchelbrink, 2010). Om tot dit materiaal te komen is er bij de interviews gebruik gemaakt van opnameapparatuur. Met behulp van het opnamemateriaal konden de interviews meerdere malen beluisterd en getranscribeerd worden, waardoor er uiteindelijk uit ieder interview een verbatim tekst voortkwam. Om deze verbatim teksten bruikbaar te maken voor de analyse zijn de gegevens uit de teksten ontleed en geëxpliciteerd naar aspecten die voor de onderzoeksvraag relevant waren. Daarbij is er gezocht naar patronen en samenhang in het materiaal. Dit ontleden en vergelijken is gebeurd door middel van codes die toegekend zijn aan de relevante tekstfragmenten uit de teksten. Door het toekennen van codes zijn inhoudelijke thema's, structuren en patronen opgespoord en benoemd (Migchelbrink, 2010).

Bij dit coderen is gebruik gemaakt van een vooraf opgestelde startlijst van codes. Deze lijst met codes is gebaseerd op de operationalisatie van de begrippen uit de onderzoeksvraag, zoals die in het theoretisch kader omschreven zijn. Deze operationalisatie van begrippen is terug te vinden in bijlage 2. Door de gebruikte codes te baseren op de informatie uit het theoretisch kader is de analyse onderbouwd door relevante literatuur. Daardoor is zij controleerbaar voor de buitenwereld. Na het in codes indelen van alle relevante informatie uit de tekst is nagegaan of alle schema's compleet waren, of rubrieken eventueel herordend of samengevoegd moesten worden en of eventuele nieuwe codes gevormd moesten worden.

De uiteindelijk schema's die zijn gevormd vanuit de analyse zijn vervolgens gebruikt om concrete antwoorden te geven op de deel- en onderzoeksvragen. Hierdoor kan uiteindelijk naar aanleiding van de analyse vanuit het verzamelde materiaal antwoord gegeven worden op de onderzoeksvraag.

2.5 Kwaliteitscriteria

In dit onderzoek is rekening gehouden met bepaalde aspecten betreffende het behoud van de kwaliteit van het onderzoek. In eerste instantie is gekeken naar de betrouwbaarheid, validiteit en bruikbaarheid van het onderzoek. Daarnaast is ook rekening gehouden met de kwaliteitseisen van de opdrachtgever zoals die worden omschreven in bijlage 3.

Betrouwbaarheid

De standaardisering van de methode die gebruikt is in de vorm van een topiclijst en het houden van een proefinterview om die topiclijst te testen dragen bij aan de betrouwbaarheid van het onderzoek. Door middel van een proefinterview zijn eventuele oneffenheden en ontbrekende delen uit de topiclijst besproken, veranderd en/of aangevuld waardoor beginnersfouten zijn aangepast. Dit verhoogt de kwaliteit van de later afgenomen interviews.

Tijdens het verloop van het onderzoek zijn stukken van het onderzoeksverslag meerdere malen beoordeeld door verschillende onderzoekers van het Expertisecentrum Veiligheid. Ook dat draagt bij aan de betrouwbaarheid van het onderzoek. De collega-onderzoekers hebben feedback gegeven op de opzet van het onderzoek waardoor bepaalde handelingen aangepast en dus verbeterd zijn. Als laatste hebben eens in de twee weken terugkoppelingsmomenten plaatsgevonden met zowel de opdrachtgever als de docentbegeleider vanuit de hogeschool. Hierbij zijn alle handelingen en keuzes binnen het onderzoek besproken en verantwoord en is hierover feedback ontvangen. De veranderingen die zijn aangebracht, onverwachte omstandigheden en de vorderingen in het onderzoek zijn besproken met zowel de opdrachtgever als de docentbegeleider. Ook dit is van belang bij het verantwoorden van de betrouwbaarheid van het onderzoek.

Validiteit

Om de validiteit van het onderzoek te kunnen waarborgen is rekening gehouden met eventuele systematische fouten die in het onderzoek hadden kunnen voorkomen. Betreffende de interne validiteit, dit is de mogelijkheid om de juiste conclusies te trekken uit de onderzoeksresultaten, zijn verschillende maatregelen getroffen. Ten eerste is de selectie van de respondenten op een willekeurige, aselechte manier gemaakt. De motivatie van de vrijwilligers kan erg uiteenlopend zijn en daarom was het van belang om een zo willekeurig mogelijke groep respondenten te verzamelen. Ten tweede is de topiclijst, zoals eerder genoemd, met een proefinterview getest om te zorgen dat deze tussen de verschillende interviews door niet meer aangepast hoefde te worden. Een aanpassing van de topiclijst tussen verschillende interviews door kan zorgen voor een vertekening van de resultaten (Verhoeven, 2011). Naast het checken van de topiclijst biedt een proefinterview ook de mogelijkheid om gesprekstechnieken te oefenen die nodig zijn om de interviews zo goed mogelijk te laten verlopen. Tijdens dit proefinterview is een deskundige observator aanwezig geweest. Deze heeft achteraf teruggekoppeld wat zijn bevindingen waren betreffende de gesprekstechnieken en de ontbrekende elementen in de topiclijst. Naar aanleiding van deze feedback is de topiclijst aangepast en kon in de interviews rekening worden gehouden met eventuele belemmeringen (Verhoeven, 2011). Om naast de interne validiteit ook de begripsvaliditeit te garanderen was het essentieel om de begrippen die veel in de topiclijst voorkomen goed te formuleren. Te denken valt aan onder andere aan het begrip 'motivatie'. Het is van belang dat de respondenten duidelijk weten wat er in het interview wordt verstaan onder de genoemde begrippen, zodat de respondenten ook zo gericht mogelijk antwoord kunnen geven. Een goede formulering van de vragen stond in de interviews van dit onderzoek dan ook centraal (Verhoeven, 2011).

Bruikbaarheid

De kwaliteit van onderzoek wordt bepaald door validiteit, betrouwbaarheid maar zeker ook door de bruikbaarheid van het onderzoek (Verhoeven, 2007). Met de validiteit en betrouwbaarheid werd zeker rekening gehouden in dit onderzoek, maar met name de instrumentele bruikbaarheid is bij dit onderzoek van groot belang. De onderzoeksresultaten werden geacht een bijdrage te leveren aan het vrijwilligersbeleid van COSA. Daarom is de organisatie van COSA, Circles-NL, nauw betrokken geweest bij het uitvoeren van het onderzoek.

Hoofdstuk 3: Theoretisch kader

Dit hoofdstuk richt zich op het inzicht geven in de theorie omtrent de probleemstelling van het onderzoek: De motivatie van de vrijwilligers van COSA. Met de beschrijving van dit theoretisch kader wordt dan ook antwoord gegeven op de eerste deelvraag: *‘Wat wordt er in de literatuur verstaan onder motivatie met betrekking tot vrijwilligers?’*

In onderstaande paragrafen zal uitgebreid aandacht besteed worden aan de motivatie voor het verrichten van vrijwilligerswerk. Er zullen twee belangrijke begrippen uit dit onderzoek nader worden toegelicht, namelijk ‘motivatie’ en ‘vrijwilligerswerk’ en vervolgens wordt hier een koppeling tussen gemaakt. Ook zal aan de hand van een aantal theorieën over de motivatie gekeken worden naar de verschillende factoren die een rol kunnen spelen bij de motivatie van mensen om vrijwilligerswerk te gaan doen. Hierbij wordt aandacht geschonken aan de opbrengst van het werk voor vrijwilligers. Tenslotte wordt gekeken naar wat al bekend is bij de organisatie van COSA over de motivatie van hun vrijwilligers.

3.1 Vrijwilligerswerk

Omdat dit onderzoek zich specifiek richt op de vrijwilligers van COSA is het van belang een goed beeld te schetsen van wat er nu onder vrijwilligerswerk wordt verstaan. In deze paragraaf zal dan ook aandacht besteed worden aan de definitie van vrijwilligerswerk die in dit onderzoek gehanteerd zal worden.

In dit onderzoek is er voor gekozen de volgende definitie van vrijwilligerswerk te hanteren: “Vrijwilligerswerk is werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving” (Van Dam, Govaart & Wiebes 1998). Onderzoekers en beleidsmakers zijn het in de kern eens over de definiëring van vrijwilligerswerk. Toch is er een interpretatieverschil van de specifieke begrippen “georganiseerd verband” en “onverplicht”. Met georganiseerd verband wordt bedoeld dat er in zekere mate regelmaat en duurzaamheid in het werk is. Af en toe de buurvrouw helpen met haar boodschappen is dus geen vrijwilligerswerk, aangezien dit niet in een georganiseerd verband gebeurt. Het uitvoeren van vrijwilligerswerk in georganiseerd verband betekent ook dat vrijwilligers zich moeten houden aan de methode en doelstellingen van een organisatie. Knijn, Hoogenboom en Saber (2009) geven aan (zoals vermeld in Van Houtum, 2009) dat de invloed die de vrijwilliger heeft op de inhoud van het werk en de organisatie heel uiteenlopend is en verschilt per soort vrijwilligerswerk.

Mensen zijn vrij in het maken van keuzes, onverplicht staat dan ook voor de vrije keuze die mensen hebben om wel of geen vrijwilligerswerk te gaan doen. Toch is het vrijwilligerswerk niet vrijblijvend. Het blijft werk in een georganiseerd verband waarin afspraken zijn overeengekomen. Onbetaald betekent niet dat het werk onbeloond is, maar geeft wel het onderscheid tussen vrijwilligerswerk en betaalde arbeid aan. Volgens Knijn, Hoogenboom en Saber (2009) kan er een onderscheid worden gemaakt tussen vier soorten beloningen (zoals vermeld in Van Houtum, 2009). Zo is er een *materiële beloning* die betrekking heeft op financiële en andere materiële tegemoetkomingen, zoals presentjes in vorm van bijvoorbeeld bloemen, flesje wijn en bonbons. Deze beloning staat echter niet in verhouding tot de hoeveelheid aan werk dat er wordt verricht, anders zou er gesproken worden van betaald werk. Daarnaast is er ook een *emotionele beloning*. Deze verwijst naar hetgeen dat de vrijwilliger zelf uit de relatie met de ontvanger haalt. Een vorm van emotionele beloning is bijvoorbeeld de voldoening die men haalt uit het vrijwilligerswerk. Ten derde is er ook een *normatieve beloning*. Deze gaat over het nastreven van bepaalde normen, bijvoorbeeld het helpen van de kwetsbare mensen in de samenleving die zorg en aandacht nodig hebben. Tenslotte verwijst *sociale beloning* naar de beloning die de vrijwilligers krijgen vanuit hun omgeving, denk aan belangrijke anderen zoals familie, vrienden en kennissen. Deze beloning verwijst naar de waardering en/of aanzien die men krijgt vanuit de eigen omgeving. Het is belangrijk om op te merken dat aan het vrijwilligerswerk het kenmerk ‘onbaatzuchtigheid’ is verbonden ondanks dat de vrijwilligers dus wel beloond worden voor het vrijwilligerswerk. Het doel van het vrijwilligerswerk is om anderen en de samenleving te helpen en daar verwijst het slot van de definitie dan ook naar (zoals vermeld in Van Houtum 2009).

3.2 Motivatie

Motivatie is onlosmakelijk verbonden met vrijwilligerswerk. Motivatie is nodig om aangezet te worden tot het verrichten van vrijwilligerswerk. Het begrip motivatie neemt een centrale plaats in dit onderzoek in en zal in deze paragraaf nader worden toegelicht. Over motivatie op zich kunnen namelijk verschillende beelden ontstaan, motivatie is immers een breed en abstract begrip.

In de literatuur over motivatiepsychologie zijn tal van benaderingen, theorieën en definities gevormd over het begrip 'motivatie'. Motivatie is en blijft een abstract begrip en daarom is er geen objectieve definitie te vormen. Onderzoek naar verschillende definities is daarom wenselijk. In Van Dale wordt motivatie omschreven als: "het geheel van factoren (ook aandriften en beweegredenen) waardoor gedrag gestimuleerd wordt" en "sterkte of intensiteit van de innerlijke gesteldheid die iemand tot het verrichten of nalaten van bepaalde gedragingen brengt" (<http://pakket47.vandale.nl.ezproxy.avans.nl>). Er komen drie elementen in deze definitie naar voren. Het eerste element verwijst naar de factoren die bepaald gedrag stimuleren. Deze factoren zijn die elementen in het leven van het individu die de motivatie beïnvloeden, zoals normen en waarden, verwachte voldoening en omgevingsfactoren. De factoren die van invloed zijn kunnen echter per individu verschillen. De specifieke factoren voor de motivatie om vrijwilligerswerk bij COSA te gaan doen zullen dan ook verder onderzocht worden door middel van diepte-interviews met de vrijwilligers. Ten tweede zorgt motivatie ervoor dat iemand specifiek gedrag aangaat, dit wordt ook wel richting genoemd. Tenslotte is er de intensiteit van de motivatie, deze houdt de mate in waarin iemand gemotiveerd is.

In de volgende definitie van Carlson, Buskist en Martin worden deze elementen ook benoemd (zoals vermeld in Franzen 2008):

Motivation refers to a driving force that moves us to particular action (richting). It's a general term for a group of phenomena that affect the nature of an individual's behavior (factoren), the strength of behavior and the persistence of the behavior (intensiteit).' (Carlson, Buskist en Martin, (2000) p. 110) Ook Gray benoemd twee van de factoren, namelijk de factoren en de richting van de motivatie: 'Motivation is often used to refer to the entire constellation of factors, some inside the organism and some outside, that cause an individual to behave in a particular way at a particular time. (Gray 2002, p. 237)

Het belang dat wordt gehecht aan deze definities komt voort uit het idee dat de definities tonen dat motivatie niet eenzijdig is, maar dat het wordt gevormd vanuit verschillende elementen uit het leven van de (gemotiveerde) individu. Met name de factoren, die zowel van buiten het individu als vanuit het individu zelf komen, hebben invloed op de richting van de motivatie en op de intensiteit van de motivatie. Dit wordt onderbouwd door de self-determination theory van Deci en Ryan (2000). Zij leggen een verband tussen universele, aangeboren psychologische behoeften, de invulling die deze in specifieke doelen krijgen en de invloed van het al dan niet bereiken van de doelen op het persoonlijk welbevinden (Franzen, 2008). Deze theorie vertrekt vanuit de aanname dat mensen actieve organismen zijn, met aangeboren neigingen tot groei en ontwikkeling, die uitdagingen tegemoet treden, problemen trachten te overwinnen en die hun ervaringen integreren in een samenhangend zelfbesef. Deze neigingen opereren echter niet automatisch, maar moeten door hun omgeving geactiveerd en gevoed worden. De omgeving kan zowel een stimulerende als een remmende invloed uitoefenen op de natuurlijke neiging tot actieve betrokkenheid en psychologische groei. De wisselwerking tussen de innerlijke behoeften enerzijds en de fysieke, sociale en culturele omgeving anderzijds bepaalt de doelen die mensen nastreven of juist trachten te vermijden (Franzen, 2008).

In de self-determination theory (SDT) wordt onderscheid gemaakt tussen intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie kan worden gezien als de innerlijke drijfveren van een persoon om tot bepaald gedrag te komen. Het is natuurlijk gedrag, dat iemand niet aangaat voor een instrumentele reden maar puur voor de positieve beleving die het gedrag zelf genereert. Extrinsieke motivatie is het tegenovergestelde. Het is de motivatie die niet door het individu zelf maar van buitenaf wordt gegenereerd. Extrinsieke motivatie wordt gedefinieerd als de situatie waarin een activiteit ondernomen wordt op grond van een te bereiken afzonderlijke externe uitkomst, zoals het slagen voor een tentamen of proefwerk, het vermijden van straf, maar ook het verwerven van lof of prestige. Je zou kunnen zeggen dat extrinsieke uitkomsten altijd een secundaire motivatiefactor zijn. Om effectief te zijn moeten ze zoveel mogelijk in harmonie zijn met de intrinsieke motivaties (Franzen,

2008).

Er is met het oog op het onderzoek naar de motivatie van de vrijwilligers van COSA specifiek voor deze benadering gekozen omdat uit eerder literatuuronderzoek blijkt dat andere benaderingen voor dit onderzoek te eenzijdig waren in hun visie op motivatie (zie bijlage 4).

In de SDT is uit verschillende van deze benaderingen een koppeling gemaakt. In de theorie komt, zoals beschreven, terug dat mensen actieve organismen zijn die genetisch aangelegde neigingen tot groei hebben. Dit is een beeld van motivatie dat ook terug te zien is in de fysiologische benadering. Echter, Deci en Ryan gaan nog een stapje verder. Zij benoemen dat de neigingen tot actie niet automatisch ontstaan maar dat deze door de omgeving van het individu worden geactiveerd en gevoed, een benadering die juist weer aansluit bij de behavioristische benadering. Vervolgens zeggen Deci en Ryan dat deze fysieke, sociale en culturele omgeving in wisselwerking staat met de innerlijke behoeftes van de mens, zoals die terugkomen in de cognitieve en emotieve benadering. Hierbij kan gedacht worden aan psychologische groei en emotionele betrokkenheid (Franzen, 2008).

Kortom, in de self-determination theory wordt een veelzijdig en complex beeld gegeven van wat motivatie inhoudt en van wat van invloed kan zijn op motivatie.

3.3 Motivatie voor vrijwilligerswerk

In paragraaf 3.1 en 3.2 is los van elkaar aandacht besteed aan zowel het begrip 'vrijwilligerswerk' als het begrip 'motivatie', de definities van beide begrippen zijn breed uitgewerkt en neergezet. Voor dit onderzoek is het echter van belang deze twee begrippen met elkaar te verbinden. Het gaat binnen dit onderzoek immers om de motivatie die gericht is op het verrichten van vrijwilligerswerk en niet op de motivatie of het vrijwilligerswerk in het algemeen. Daarom zal in deze paragraaf aandacht besteed worden aan wat nu kenmerkend is voor de motivatie bij het verrichten van vrijwilligerswerk.

In de loop der jaren is vrij veel onderzoek gedaan naar de motivatie van vrijwilligers. In eerder onderzoek werd vrijwilligerswerk omschreven als geefgedrag. Bekkers (2004) beargumenteert (zoals vermeld in De Gast, Hetem & Wilbrink, 2009) dat in allerlei soorten sociale situaties sommige mensen nu eenmaal sneller geneigd zijn een bijdrage te leveren omdat zij meer sociaal zijn ingesteld of een altruïstische persoonlijkheid hebben. Dit suggereert dat het geefgedrag van mensen samenhangt met hun persoonlijkheid. De nieuwe vrijwilliger lijkt echter meerdere en andere redenen te hebben dan alleen altruïstisch gedrag om te participeren in het vrijwilligerswerk. Het is dus belangrijk om naast persoonlijkheidskenmerken ook rekening te houden met andere oorzaken zoals sociale behoeftes, doelen, plannen en motieven welke ten grondslag liggen aan de intentie voor vrijwilligerswerk (van 't Woud, 2004).

In de definitie van vrijwilligerswerk wordt al voor een deel beschreven wat motieven voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk kunnen zijn. Zo maken Knijn, Hoogenboom en Saber (2009) onderscheid tussen vier vormen van beloningen van vrijwilligerswerk: Materiële beloning, emotionele beloning, normatieve beloning en sociale beloning. Ook Klandermans (1983) hanteert deze benadering, hij deelde motieven voor vrijwilligerswerk in op basis van sociale achtergrond, hij spreekt daarbij over collectieve, sociale en materiële motieven (zoals vermeld in De Gast et al., 2009). Verloo (1992) voegt aan de benadering van Klandermans nog het solidariteitsmotief toe dat berust op het idee dat men meer bereikt wanneer men onder de mensen is (zoals vermeld in De Gast et al., 2009).

In de functionele benadering van Clary en Snyder (1998) komen de eerder genoemde elementen terug, maar wordt er een duidelijker onderscheid gemaakt tussen de verschillende elementen van motivatie voor vrijwilligerswerk (zoals vermeld in De Gast et al., 2009). Bij de functionele benadering zijn de functies die het vrijwilligerswerk heeft voor de vrijwilligers zélf, bepalend voor de motivatie. De functionele categorieën voor vrijwilligersmotivatie zijn:

1. Carrièregerichte motieven:

Vrijwilligerswerk biedt kansen om ervaringen, vaardigheden en contacten op te doen die de (toekomstige) carrière op de betaalde arbeidsmarkt bevorderen.

2. Normatieve motieven:

Vrijwilligerswerk is een manier waarop mensen de voor hen belangrijke normen en waarden kunnen uitdragen.

3. Sociale motieven:

Vrijwilligerswerk kan bestaande sociale contacten verdiepen of versterken en biedt een kans om in activiteiten mee te doen die een belangrijke betekenis hebben voor anderen.

4. Leermotieven:

Vrijwilligerswerk biedt kansen nieuwe leerervaringen op te doen en bestaande kennis en vaardigheden te vergroten en in de praktijk toe te passen.

5. Kwaliteitsmotieven:

Vrijwilligerswerk biedt kansen voor persoonlijke groei en een verhoogde levenskwaliteit.

6. Beschermingsmotieven:

Vrijwilligerswerk kan een veilige omgeving bieden om negatieve omstandigheden, ervaringen of gevoelens te ontlopen of te verminderen. (De Gast et al., 2009)

Binnen de elementen van de functionele benadering is er nog een onderscheid te maken tussen de verschillende functies. Bij de beschrijving van de definitie van motivatie is bijvoorbeeld beschreven dat er binnen motivatie zelf verschil gemaakt kan worden tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. Daarnaast kan, om het dynamische karakter van motivatie toe te lichten, de sociologische framingtheorie van Lindenberg (2006) gebruikt worden. Deze theorie onderscheidt drie mentale frames waardoor mensen sociale omstandigheden waarnemen en op basis waarvan zij hun handelingen plannen, bijvoorbeeld binnen het *vrijwilligerswerk*. Binnen het *hedonistische frame* kiest men voor bepaald gedrag met als doel zich goed te voelen, binnen het *instrumentele frame* wordt gedrag gedreven door het streven naar maximalisering van (tastbare) middelen en binnen het *normatieve frame* is men vooral gericht op handelingen die juist zijn volgens de voor hen geldende normen en waarden (zoals vermeld in De Gast et al., 2009).

De onderstaande tabel (tabel 3) maakt een combinatie van de benaderingen van zowel Clary en Snyder, Lindenberg en de eerder beschreven Deci en Ryan. Hierin worden de functies zoals beschreven door Clary en Snyder ingedeeld in de drie frames van Lindenberg. Later wordt aangegeven of deze functies een vorm van intrinsieke of extrinsieke motivatie zijn en wat de aard en de timing is van de uiteindelijke beloning.

	Hedonistisch	Instrumenteel	Normatief
Functie (Functionele benadering)	- Sociale motieven - Beschermingsmotieven	- Carrièregerichte motieven - Leermotieven	- Normatieve motieven - Kwaliteitsmotieven
Motivatierichting	Intrinsiek	Extrinsiek	Intrinsiek
Basis handelen	Emotie	Ratio	Emotie/Ratio
Aard beloning	Concreet	Concreet	Abstract
Timing beloning	Onmiddellijk	Uitgesteld	Uitgesteld

Tabel 3.

Het bovenstaande model is bruikbaar bij de data-analyse van het onderzoek naar de motivatie van de vrijwilligers van COSA omdat hierin heel duidelijk de verschillende elementen van motivatie van vrijwilligers weergegeven worden. De vrijwilligers van COSA kunnen gemotiveerd worden voor het vrijwilligerswerk vanuit de verschillende functies die Clary en Snyder (1998) omschrijven. Die verschillende functies kunnen worden ingedeeld in de drie verschillende frames waarbij duidelijk wordt of de motivatierichting intrinsiek dan wel extrinsiek is, of de basis van het handelen emotioneel of rationeel is, of de aard van beloning concreet of abstract is en of de specifieke motivatie onmiddellijk of uitgesteld beloond wordt (De Gast et al., 2009).

3.4 Motivatie en opbrengst vrijwilligerswerk

In paragraaf 3.3 wordt duidelijk dat de motivatiesterkte van de vrijwilliger samenhangt met wat de vrijwilliger als beloning uit het vrijwilligerswerk haalt. De motivatie van de vrijwilliger hangt samen met

de uitkomst van de verwachtingen die de vrijwilliger heeft van het vrijwilligerswerk. In deze paragraaf zal er dan ook gekeken worden naar de plaats die beloning van het vrijwilligerswerk inneemt in de motivatie van de vrijwilliger.

Naast de beschreven motivatie voor vrijwilligerswerk wordt binnen de organisatie van vrijwilligerswerk vaak gekeken naar beloning voor het werk op verschillende manieren. Daarbij wordt, zoals eerder beschreven, onderscheid gemaakt in verschillende beloningen: Materiële beloning, emotionele beloning, normatieve beloning en sociale beloning (Van Houtum, 2009). Deze beloning hangt direct samen met de motivatie om vrijwilligerswerk te gaan doen, zoals die zijn beschreven in de functionele benadering van Clary en Snyder (zoals vermeld in Franzen, 2008). Bij carrièrerichte motivatie wordt er bijvoorbeeld door de vrijwilliger vanuit gegaan dat deze een beloning vindt in vorm van ervaringen, vaardigheden en contacten die zijn carrière kan bevorderen. Deze beloning is concreet, zoals te zien is in tabel 3. Andere beloningen zoals normatieve beloning zijn abstracter. Het nastreven van normen en waarden is niet direct terug te zien in het resultaat van het vrijwilligerswerk.

Wat voor dit onderzoek van belang is, is de winst die de vrijwilliger verwacht te halen uit het vrijwilligerswerk. In economische zin kun je spreken van winst als verkregen voordeel - het verschil tussen bruto-opbrengst en de totale kostprijs (<http://surfdiensten.vandale.nl.ezproxy.avans.nl>). Van winst in vrijwilligerswerk kun je spreken wanneer de beloning die de vrijwilliger ervaart (het verkregen voordeel) groter is dan de moeite/tijd die de vrijwilliger in het werk stopt (de totale kostprijs). Deze inschatting van winst komt ook voor in de expectancy value theory van David McClelland. McClelland wijst erop dat het bereiken van doelen niet alleen afhankelijk is van de motivatie, maar evenzeer van de capaciteit en de gelegenheid om het gedrag daadwerkelijk te kunnen uitvoeren. Vrijwel tegelijk met McClelland ontwikkelde Victor Vroom op basis van motivatieonderzoek in de werkomgeving de VIE-theorie (expectancy, instrumentaliteit, valentie) (zoals vermeld in Franzen, 2008). De VIE-theorie onderscheidt daarin drie concepten:

1. *Expectancy*: De inschatting dat een inspanning zal leiden tot een goede prestatie die zal resulteren in het bereiken van taakdoelstellingen. In het vrijwilligerswerk kan dit vertaald worden naar bijvoorbeeld het investeren van tijd in het werk om daar de eerder beschreven beloningen uit te halen.
2. *Instrumentaliteit*: De verwachting dat wanneer een goede prestatie geleverd wordt, dit ook tot de gewenste uitkomsten leidt. In het vrijwilligerswerk bij COSA kan dit betekenen dat wanneer iemand bijvoorbeeld investeert in een goede band met het kernlid, hij ook verwacht dat het kernlid minder snel terugvalt in oud gedrag. Daarbij zijn verschillende factoren van belang, zoals het vertrouwen in de begeleiding en organisatie en/of een gevoel van controle van de vrijwilliger op het verkrijgen van de beloning.
3. *Valentie*: De waarde die de uitkomst heeft in het licht van de diepere behoeften van de persoon, in dit geval de vrijwilliger. Bijvoorbeeld de waarde die iemand hecht aan een goede groeps sfeer of aan de vooruitgang van het kernlid.

De drie concepten kunnen worden beïnvloed door factoren als vertrouwen in de begeleiding, de controle over de uitkomsten, het zelfvertrouwen van de persoon en de moeilijkheidsgraad van de taak. Wanneer deze factoren negatief uitvallen zal de motivatie om het doel na te streven afnemen. Anderzijds kunnen deze factoren juist ook een positieve invloed hebben op de motivatiesterkte. Er is dus sprake van een wederzijdse invloed waardoor blijkt dat de organisatie dus ook invloed kan uitoefenen op de motivatie en motivatiesterkte van de vrijwilligers. De drie genoemde factoren komen terug in de volgende formule:

$$\text{Motivatiesterkte} = \text{verwachting} \times \text{instrumentaliteit} \times \text{valentie} \\ \text{(Franzen, 2008)}$$

Hieruit blijkt dus dat niet alleen de beloning van het vrijwilligerswerk de motivatie bepaalt, maar ook wat de vrijwilliger moet doen om die beloning te verkrijgen en in hoeverre de vrijwilliger de beloning als waardevol ervaart. Voor dit onderzoek is deze kennis van belang om inzicht te kunnen krijgen in de motivatiesterkte van de vrijwilligers van COSA, waar deze motivatiesterkte vandaan komt en hoe deze op een positieve manier beïnvloed kan worden. De beloning die de vrijwilliger verwacht is essentieel

voor de motivatiesterkte. Wanneer deze verwachting ook daadwerkelijk uitkomt en de organisatie specifiek inzet op het bereiken van deze beloning, zal dit een bijdrage leveren aan de motivatiesterkte van de vrijwilliger.

3.5 Vrijwilligerswerk COSA

In bovenstaande paragrafen is uitgebreid stilgestaan bij de definitie van 'motivatie', 'vrijwilligerswerk' en de samenhang tussen deze twee definities. Nu is het echter van belang de motivatie van vrijwilligers te plaatsen binnen de context van dit onderzoek, namelijk de vrijwilligers van de organisatie COSA die werken met de bijzondere doelgroep zedendelinquenten. In deze paragraaf wordt er dan ook kort gekeken naar wat er al bekend is over de motivatie van de vrijwilligers binnen de organisatie van COSA zelf.

De motivatie om cirkelvrijwilliger te worden is een interessant en gevarieerd onderwerp voor discussie. De redenen waarom iemand vrijwilliger wil worden van een cirkel zijn zo divers als de vrijwilligers zelf. Wat beweegt mensen om een aanzienlijk deel van hun vrije tijd te willen besteden aan de begeleiding van zedendelinquenten bij de terugkeer in de samenleving? In de aanpassingsstudie van Hoing, Caspers en Vogelvang (2009) komt naar voren dat in de praktijk meestal meerdere factoren een rol blijken te spelen. In deze studie komen de volgende omschrijvingen van motivatie naar voren (in willekeurige volgorde):

- o een bijdrage willen leveren;
- o bescherming van de samenleving;
- o omdat het een overtuigend goed project is;
- o interesse in strafrecht;
- o bezit de benodigde ervaring en/of deskundigheid (bijvoorbeeld vanuit hulpverlening of als vrijwilliger);
- o goed voor de professionele ontwikkeling;
- o geloof (geloof in verlossing);
- o als reactie op eenzijdige berichtgeving in de media;
- o is zelf slachtoffer geweest, of kent een slachtoffer van seksueel geweld;
- o wil kinderen beschermen, voorkomen van slachtoffers (Hoing et al., 2009).

In de trainershandleiding (Kok, Caspers & Vogelvang, 2010) is beschreven dat veel vrijwilligers een beroepsmatige interesse hebben of zelf werkzaam zijn (geweest) in het forensische werkveld. De laatste voorbeelden, die verwijzen naar slachtofferschap van seksueel geweld, laten zien dat het voor coördinatoren die de training leiden van belang is om zicht te krijgen op de individuele motivatie van vrijwilligers. Immers, een zekere fascinatie voor het onderwerp is gezond, en kan een belangrijke motivatiebron zijn, maar ongepast voyeurisme is dat niet. Ook is het belangrijk dat een vrijwilliger die zelf seksueel misbruikt is hier open in is, zodat de coördinator, indien nodig, gepaste ondersteuning kan bieden. Overlevers van seksueel misbruik hebben een uniek en krachtig perspectief en kunnen daarmee een belangrijke bijdrage leveren aan het vrijwilligerswerk voor COSA, mits zij die ervaringen voldoende hebben verwerkt (Kok et al., 2010).

3.6 Gebruik theoretisch kader

Ondanks dat er veel verschillende theorieën en benaderingen rondom motivatie voor vrijwilligerswerk bestaan, is ervoor gekozen om enkele benaderingen uit te lichten die bruikbaar zijn voor dit onderzoek. Uit deze benaderingen zijn de meest toepasbare elementen gehaald en aan elkaar gekoppeld en vervolgens samengebracht in een model (zie tabel 3). In een bestaand model zijn dusdanige aanpassingen gemaakt zodat het model bruikbaar is voor dit specifieke onderzoek. De resultaten die uit het onderzoek naar voren komen, zullen aan de hand van dit model kunnen worden onderbouwd. Dit zorgt ervoor dat er een duidelijk fundament gecreëerd is om verdere resultaten uit het onderzoek op te baseren. Een gedegen koppeling tussen theorie en onderzoeksresultaten zal bijdragen aan de kwaliteit van dit onderzoek.

Hoofdstuk 4: Resultaten

In dit hoofdstuk staan de resultaten van dit onderzoek beschreven zoals deze zijn voortgekomen uit de data-verzameling en analyse. Per paragraaf wordt antwoord gegeven op de desbetreffende deelvraag, waarbij een analyse wordt gegeven van de onafhankelijke resultaten.

4.1 Aanvankelijke motivatie voor vrijwilligerswerk bij COSA.

In deze paragraaf staat de volgende deelvraag centraal: 'Wat zijn de aanvankelijke motieven van vrijwilligers om zich aan te melden bij COSA?'. Met de aanvankelijke motivatie van vrijwilligers wordt de motivatie bedoeld van waaruit (toekomstige) vrijwilligers zich hebben aangemeld. Hierbij hebben zij nog geen ervaring met de organisatie van COSA. De onderzochte respondenten zijn officieel nog geen vrijwilliger en hebben dus ook nog geen training gevolgd en geen contact gehad met hun eventueel toekomstige cirkel. Op deze manier wordt er sec gekeken naar wat mensen motiveert om zich aan te melden als vrijwilliger bij COSA.

Bij het analyseren van de aanmeldformulieren zijn alle motivaties die benoemd zijn ter aanmelding voor het vrijwilligerswerk ingedeeld in verschillende mentale frames. Deze mentale frames zijn eerder al uitgebreid beschreven in het theoretisch kader. Het betreft de volgende frames: 1) Het hedonistisch frame 2) het normatieve frame en 3) het instrumentele frame. Ondanks dat alle aanmelders individueel hun aanvankelijke motivatie beschreven hebben, zijn er binnen deze beschrijvingen veel overeenkomsten terug te vinden. Het grootste deel van deze motivaties, ongeveer 80% van alle genoemde motieven, zijn te plaatsen binnen het hedonistisch en het normatieve frame. Er zijn daarnaast ook motivaties genoemd die binnen het instrumentele frame te plaatsen zijn. In vergelijking met de motivaties die te plaatsen zijn in het hedonistisch en normatieve frame zijn de instrumentele motivaties echter in mindere mate terug te vinden in de aanmeldformulieren. Ongeveer 20% van de genoemde motieven is te plaatsen binnen het instrumentele frame.

Binnen het hedonistische frame (1) is er een onderscheid gemaakt tussen sociale motieven en beschermingsmotieven. Bij de sociale motieven zijn met name motieven genoemd die gericht zijn op het willen bijdragen aan de samenleving en op het willen ondersteunen van het kernlid bij het, op een zo veilig mogelijke wijze, terugkeren in de maatschappij. Bij de genoemde beschermingsmotieven wordt het accent gelegd op het willen voorkomen van recidive. Er is veelvuldig benoemd dat men er aan bij wil dragen dat er zo min mogelijk nieuwe slachtoffers vallen.

"Ik werk graag in een team en de uitdaging om in een cirkel rondom een kernlid te zitten, te motiveren, mee te denken, luisteren, stimuleren en als doel het laten slagen van een kernlid in de maatschappij, vind ik een super doel."

"Belangrijk is ons in te zetten voor een betere samenleving waar iedereen een goed en sociaal leven verdient."

"Het is heel belangrijk dat de delinquent niet in herhaling vervalt bij het terug keren in de maatschappij."

Binnen het normatieve frame (2) worden er met name uitspraken gedaan over de normen en waarden van de vrijwilligers die bijdragen aan hun motivatie om zich aan te melden. Wat hier veelvuldig terugkomt is dat men het belangrijk vindt de zedendelinquent een tweede kans te geven. Er wordt onder andere benoemd dat de delinquent er niet om gevraagd heeft om te zijn zoals hij/zij¹ is en dat hij het niet verdient uitgesloten te worden van de maatschappij.

Daarnaast wordt er bij het normatieve frame ook gekeken naar de persoonlijke groei die kan motiveren tot het verrichten van vrijwilligerswerk. In de aanmeldformulieren komt dit echter niet specifiek naar voren. Maar een enkeling benoemt dat hij verwacht dat het vrijwilligerswerk bij COSA een ervaring rijker zal zijn. Ondanks dat de vrijwilligers niet expliciet aangeven dat zij verwachten er als persoon van te zullen groeien geven zij wel aan meer ervaring op te willen doen.

¹ In de verdere tekst zal er naar de vrijwilliger verwezen worden met 'hij', zonder hierbij direct te verwijzen naar het mannelijke geslacht.

“Bij een zedendelict wordt altijd gesproken over de dader en het slachtoffer. Naar mijn opvatting zijn beiden slachtoffer en dienen om die reden onze volledige aandacht door een respectvolle benadering en hulp.”

“Ik ben ervan overtuigd dat uitsluiten crimineel gedrag in de hand werkt, dus vind dit een heel belangrijk project. Daarbij geloof ik dat mensen een eerlijke kans verdienen om terug te keren in de maatschappij.”

Binnen het instrumentele frame (3) wordt er in principe onderscheid gemaakt tussen carrièregerichte motieven en leermotieven. Toch zijn veelgenoemde motieven zowel carrière- als leergericht. Dit zijn bijvoorbeeld het bevorderen van de eigen deskundigheid, het opdoen van (werk)ervaring en kennismaking met het beroepenveld van de Reclassering.

“Het biedt mij de kans om ervaring op te doen in de omgang met zedendelinquenten. Ik heb altijd een grote interesse gehad in deze mensen en wil ze graag helpen. Na mijn studie zou ik graag in het Pieter Baan Centrum, een tbs-kliniek of gevangenis willen werken.”

“Gezien mijn huidige opleiding en carrièreperspectief, denk ik hierdoor nuttige en voor mij bruikbare kennis en ervaring op te kunnen doen. Daarnaast biedt het mij de mogelijkheid kennis te maken met mijn mogelijke beroepenveld.”

4.2 Motivatie van de vrijwilligers van COSA na start deelname.

In deze paragraaf wordt er antwoord gegeven op de volgende deelvraag: ‘Wat is kenmerkend voor de motivatie van de vrijwilligers van COSA na de start van hun deelname?’. Deze vraag heeft betrekking op de fase direct na het starten met het vrijwilligerswerk, namelijk tot hooguit twee maanden na de start van een cirkel. In deze fase is de cirkel nog oriënterend; de vrijwilligers maken het eerste contact met de organisatie van COSA, met het kernlid en met de andere vrijwilligers in de cirkel.

Bij het beantwoorden van deze deelvraag wordt onder andere aandacht geschonken aan de aanvankelijke motivatie en de verwachtingen van de vrijwilligers en hoe deze eventueel veranderd zijn tussen aanmelding en start deelname. Er wordt hierbij gekeken naar de sfeer in de cirkel, de invloed van de begeleiding van COSA, het contact met het kernlid en de reacties van het sociale netwerk op de motivatie van de vrijwilligers. Als laatste wordt er beschreven welke beloningen de vrijwilligers tot nu toe uit het vrijwilligerswerk halen en wat de verwachtingen zijn voor het vrijwilligerswerk bij COSA in de toekomst.

Aanvankelijke motivatie en verwachtingen

De aanvankelijke motivaties van de net gestarte vrijwilligers om te beginnen met het vrijwilligerswerk bij COSA zijn te vergelijken met de uitkomsten zoals die zijn beschreven in paragraaf 4.1. Deze motieven zijn grotendeels in te delen in het hedonistische frame: veel van de vrijwilligers zijn gestart bij COSA om een bijdrage te leveren aan de maatschappij en om het kernlid te ondersteunen bij het terugkeren in de samenleving. Daarnaast geven zij ook aan het kernlid graag te begeleiden in het creëren van een natuurlijk sociaal netwerk. Wederom spelen normatieve overwegingen hierbij een rol. De vrijwilligers benoemen dat zij het kernlid een nieuwe kans willen geven en dat zij dit werk dan ook doen vanuit hun eigen normen en waarden. Instrumentele redenen zijn betreffende de aanvankelijke motivatie niet concreet benoemd. Een enkeling doet het werk met het oog op zijn carrière, maar over het algemeen is dit geen reden voor aanmelding.

Wat is opgevallen vanuit de interviews is dat ondanks de bovengenoemde aanvankelijke motieven, de verwachtingen van de vrijwilligers in het bereiken van hun doel vooraf niet concreet waren vastgesteld. Ondanks dat de vrijwilligers wel degelijk hadden verwacht dat zij zouden bijdragen aan het vormen van een sociaal netwerk voor het kernlid en aan een veiligere samenleving, hadden zij geen duidelijk beeld van hoe zij dit zouden gaan realiseren. De vrijwilligers benoemden dat ze eigenlijk geen duidelijke verwachtingen hadden, maar na doorvragen bleek dat er in de oriëntatiefase toch onbewuste verwachtingen naar voren kwamen. Bepaalde elementen uit het vrijwilligerswerk, zoals de intensieve begeleiding, spelen voor de vrijwilligers een belangrijke rol in het werk terwijl ze dit vooraf niet verwacht hadden.

Invloed groeps sfeer

Veel van de vrijwilligers hadden bijvoorbeeld niet verwacht dat de sfeer in de groep veel effect zou hebben op de cirkel en op het plezier in het vrijwilligerswerk. Een enkeling had zelfs niet verwacht dat het werk in groepsvorm zou plaatsvinden. Ondanks dat geen enkele vrijwilliger zich bij COSA heeft aangemeld met het idee om contacten op te doen, wordt een goede groeps sfeer als een leuke bijkomstigheid ervaren. Een aantal vrijwilligers geeft aan dat zij buiten de cirkel met andere vrijwilligers afspreken, maar het merendeel ziet de andere vrijwilligers toch als collega's. Zij houden hierin privé en (vrijwilligers)werk gescheiden.

Er wordt in de interviews ook benoemd dat de vrijwilligers in de cirkels divers zijn qua persoonlijkheid, leeftijd en ervaring. Deze diversiteit wordt over het algemeen als positief ervaren, hoewel het ook wel als uitdagend ervaren wordt om met mensen samen te werken die een andere achtergrond en levensopvatting hebben.

Het merendeel van de vrijwilligers had niet verwacht dat het contact met andere vrijwilligers zo belangrijk zou zijn. Zij geven aan dat het volgens hen wel degelijk van belang is voor de cirkel dat de vrijwilligers in de cirkel onderling en in combinatie met het kernlid goed met elkaar overweg kunnen. Wanneer de cirkel onderling niet goed met elkaar overweg zouden kunnen, zou dit volgens de vrijwilligers een negatieve invloed kunnen hebben op het kernlid. Het op één lijn zitten met elkaar en goed met elkaar overweg kunnen wordt dus als belangrijk ervaren voor het kernlid, voor het proces van de cirkel maar zeker ook om als vrijwilliger actief te blijven en plezier te beleven aan het vrijwilligerswerk. Een aantal vrijwilligers geeft dan ook aan dat zij zouden stoppen met het vrijwilligerswerk wanneer de sfeer in de groep niet goed zou zijn.

“De groeps sfeer is heel belangrijk, want als die groep niet leuk is, dan zal het kernlid ook weinig aan ons hebben om het zo maar te zeggen. Dat is wel heel leuk. We zijn alle drie heel verschillend. Maar er zijn ook zeker raakvlakken en we vullen elkaar leuk aan.”

“Als de groep niet gezellig zou zijn of het kernlid geen goed gevoel erbij zou hebben dan zou ik zeggen: jongens, ik doe dit vrijwillig en ik vind het helemaal niet leuk meer. Ik hou ermee op.”

Invloed begeleiding

Naast de groeps sfeer wordt ook de begeleiding door de vrijwilligers als belangrijk ervaren. Vrijwilligers hebben aangegeven dat de begeleiding van COSA prettig is en dat zij zich warm ontvangen voelen. Daarbij worden de evaluatiegesprekken als prettig ervaren en zijn de vrijwilligers erg te spreken over de bereikbaarheid en actieve houding van cirkelcoördinatoren betreffende het nakijken en terugkoppelen van de gespreksverslagen. Net als bij de sfeer in de cirkel wordt meerdere malen benoemd dat zonder goede begeleiding COSA niet het gewenste effect zou hebben. Er moet volgens de vrijwilligers nauw samengewerkt worden en er moet goed contact zijn tussen organisatie en vrijwilligers om het kernlid zo effectief mogelijk te kunnen ondersteunen.

De tweedaagse training wordt als interessant, leerzaam en goed georganiseerd ervaren. De vrijwilligers benoemen dat deze training een breder beeld geeft van het vrijwilligerswerk en met name van de doelgroep waar zij mee te maken krijgen. Er wordt daarbij door de vrijwilligers benoemd dat het interessant is dat er tijdens de training voorlichting wordt gegeven door een reeds actieve vrijwilliger over zijn ervaringen als vrijwilliger bij COSA. Ook wordt aangegeven dat het prettig is om andere vrijwilligers tijdens de training te leren kennen.

Een aantal vrijwilligers heeft naar aanleiding van deze ontmoetingen aangegeven bij voorkeur met bepaalde personen geen cirkel te willen vormen. Dit hebben zij destijds gemeld bij de cirkelcoördinator en zij hebben het dan ook als positief ervaren dat hier rekening mee is gehouden. Een enkeling van de vrijwilligers heeft aangegeven met twijfel de training in te gaan en er overtuigd uit te zijn komen omdat hij een duidelijker beeld had gekregen van het vrijwilligerswerk. Toch heeft ook een enkeling aangegeven dat de training meer had mogen aansluiten bij de start van de cirkel. De tijd tussen training en start cirkel werd daarbij als te lang ervaren.

Naast de tweedaagse training zijn ook de thema-avonden als interessant en leerzaam ervaren. De vrijwilligers vinden het nuttig om geïnformeerd te worden over de doelgroep en ervaringen uit te wisselen. Wat vrijwel iedere vrijwilliger daarbij heeft benoemd is dat hij het met name prettig vond om in gesprek te gaan met de behandelende psycholoog van zijn eigen kernlid, met name om eigen bevindingen en waarnemingen te checken en daarin bevestiging te krijgen. Daarnaast wordt het als prettig ervaren dat de thema-avonden vrijblijvend zijn, waardoor de vrijwilligers zelf kunnen beslissen

of zij wel of niet deelnemen aan een thema-avond. De vrijwilligers geven aan zowel de tweedaagse training als de thema-avonden als educatieve ervaringen te zien die hen stimuleren in het uitvoeren van het vrijwilligerswerk.

“Wij zijn natuurlijk vanuit de reclassering heel goed begeleid. Alsof je een kind langzaam het badwater in helpt.”

“De training vond ik heel leuk. Ja. En die was ook echt, ik kreeg een goed beeld van wat het vrijwilligerswerk in ging houden. Ik werd voorbereid. Wat zijn nou de afspraken, waar moet je je als vrijwilliger aan houden? Wat kan wel, wat kan niet? Ja, maar ik heb hem al in september gehad, dus ik zit wel een beetje te denken van; wat was er allemaal nog meer besproken? Dat er ook een vrijwilliger langs kwam uit N. die al een cirkel had. Die ging ook een beetje vertellen van wat zijn ervaringen waren. Al met al kreeg ik een heel goed beeld van het vrijwilligerswerk.”

Invloed contact met kernlid

Uit de interviews is duidelijk naar voren gekomen dat de vrijwilligers zich nog in de oriënterende fase bevinden. Vrijwel iedere vrijwilliger heeft aangegeven dat zij in het contact met het kernlid nog aan het aftasten zijn naar wat ze kunnen verwachten van het kernlid. De vrijwilligers en het kernlid zijn elkaar geleidelijk aan beter aan het leren kennen. Ongeveer de helft van de vrijwilligers heeft aangegeven dat zij het idee hebben dat het kernlid nu nog sociaal wenselijk gedrag vertoont maar dat zij dit ook kunnen begrijpen vanuit hun inleving in het kernlid en dat zij het kernlid hierbij dan ook in zijn waarde laten. Zij hebben echter wel aangegeven dat dit gedrag langzaamaan minder wordt en dat het kernlid zich steeds meer openstelt naar de groep toe. Een enkeling heeft aangegeven dat deze openheid er direct vanaf het begin van de cirkel was.

Aan openheid binnen de cirkel, zowel vanuit de vrijwilligers als het kernlid, wordt door alle vrijwilligers waarde gehecht. Zij geven aan dat een goede sfeer plezier in het werk bevordert. Ook vindt het merendeel van de vrijwilligers het belangrijk dat het kernlid gemotiveerd is, daadwerkelijk gebruik gaat maken van de cirkel en daarbij zelf ook actief is.

Wat betreft een eventueel stigma, had slechts een enkeling van de vrijwilligers een door de media negatief beïnvloed beeld bij het kernlid voordat hij startte met de cirkel. Na de start van de cirkel werd dit beeld bijgesteld en werd het kernlid als een zogenoemd ‘doodnormaal persoon’ gezien.

“Alle vragen die je stelde; wat heb je gedaan? Hoe vind je dat? Wat denk je hoe de slachtoffers daarmee omgaan? Dan hoor je vaak de gewenste antwoorden die je graag wil horen. En natuurlijk; hij wil ook graag zo zijn. Maar je kent jezelf; sommige dingen kun je gewoon niet veranderen. En dan geeft hij gewoon de antwoorden die hij zou moeten geven.”

Invloed reacties omgeving

Vanwege de complexiteit van de doelgroep en het kritische beeld dat de maatschappij heeft van zedendelinquenten krijgen de vrijwilligers regelmatig enigszins negatieve reacties. Toch hebben alle vrijwilligers aangegeven dat zij zich door deze reacties niet dermate laten beïnvloeden dat zij gaan twijfelen aan het vrijwilligerswerk. De negatieve reacties uit het sociale netwerk van de vrijwilligers komen met name van mensen die verder van hen afstaan, hun directe naasten geven aan dat zij het vrijwilligerswerk bij de hen vinden passen. Een enkeling heeft echter getwijfeld omdat diens partner niet direct positief reageerde. Toch heeft deze vrijwilliger besloten deel te nemen aan COSA. De vrijwilligers hebben aangegeven dat zij wel begrijpen dat de mensen in hun sociale omgeving de doelgroep van het vrijwilligerswerk heftig vinden en dat zij daar hun bedenkingen bij hebben. Een aantal geeft daarom ook uitleg over de doelgroep aan hun omgeving. Anderen hebben benoemd het als frustrerend te ervaren dat mensen zogezegd niet verder kijken dan hun neus lang is. Er wordt hier door de vrijwilligers dan ook weinig aandacht aan besteed.

“Dan raak ik ook alleen maar gefrustreerd en dat is ook jammer natuurlijk. Dat laat ik dan gewoon. Maar er zijn ook mensen die zijn gewoon echt geïnteresseerd en die staan er net zo in als ik. Het is een mens en ze hebben er zelf ook niet voor gekozen om zo te zijn en het enige wat je doen kan, is voorkomen dat ie weer terug valt. En als je daar enigszins aan mee kan helpen, waarom niet?”

Beloningen

De invloeden van de groepssfeer, de begeleiding en het contact met het kernlid brengen beloningen met zich mee. Het merendeel van de vrijwilligers heeft, zoals beschreven, aangegeven dat zij het werk leuker vinden door een goede sfeer in de cirkel. Ondanks de verschillen tussen de vrijwilligers in een cirkel hebben zij goed contact. Dit hadden zij vooraf niet zo ingeschat. Een open communicatie in de groep en interesse in elkaar zorgt ervoor dat de cirkel een fijne sfeer heeft en wanneer dat zo is geven de vrijwilligers aan meer plezier te beleven aan het vrijwilligerswerk. Ook de interesse in de doelgroep en de educatieve mogelijkheden die het vrijwilligerswerk biedt, worden gezien als, al dan niet verwachte, beloningen. Vrijwilligers vinden het werk interessant en hebben benoemd dat ze er veel van leren. Ze hebben daarbij ook benoemd dat ze nieuwe inzichten opdoen en daar als mens van groeien. Het merendeel van de vrijwilligers heeft daarnaast benoemd dat zij het werk zien als het uitdragen van hun normen en waarden.

Deze beloningen komen niet direct terug in de aanvankelijke motieven die eerder in deze paragraaf zijn beschreven. De genoemde beloningen blijken veelal onverwacht en staan los van de doelen die de vrijwilligers aanvankelijk hebben gesteld, zoals het willen bijdragen aan het creëren van een sociaal netwerk voor het kernlid. De vrijwilligers hebben aangegeven op dit moment nog niet beloningen uit het vrijwilligerswerk te halen die meer aansluiten bij hun aanvankelijke motieven, zoals vooruitgang van het kernlid. De vrijwilligers hebben echter wel aangegeven dat zij hopen hun doelen te bereiken maar dat dit in de fase waarin zij zich nu bevinden nog niet haalbaar is. Daarom stellen zij vooralsnog hun verwachtingen uit. Het merendeel heeft aangegeven te wachten tot ze een duidelijker beeld hebben van wat haalbaar is voor het kernlid in hun cirkel.

4.3 Motivatie van de vrijwilligers van COSA bij het continueren van deelname.

In deze paragraaf wordt er antwoord gegeven op de volgende deelvraag: 'Wat is kenmerkend voor de motivatie van de vrijwilligers van COSA bij het continueren van deelname aan een cirkel?'. Wederom wordt er aandacht geschonken aan de aanvankelijke motivatie en de verwachtingen van de, ditmaal continuerende, vrijwilligers van COSA. Hierbij wordt de invloed van de sfeer in de cirkel, de begeleiding van COSA, het contact met het kernlid en de reacties van het sociale netwerk op de motivatie van de vrijwilligers bekeken. Ook wordt er aandacht geschonken aan de beloningen die de vrijwilligers halen uit het vrijwilligerswerk. Als laatste wordt er antwoord gegeven op de vraag of de vrijwilligers nu al weten of zij zouden willen participeren in een eventuele tweede cirkel.

Aanvankelijke motivatie en verwachtingen

Wat betreft de aanvankelijke motivatie hebben vrijwilligers aangegeven zich aan te hebben gemeld met het idee ondersteuning te willen bieden aan het kernlid. Hierin komt naar voren dat hun verwachting was dat het kernlid een kleine sociale wereld zou hebben en dat het kernlid niet altijd iets kan doen aan deze uitsluiting. Daarbij hebben zij benoemd dat het stigma rondom zedendelinquenten ervoor zorgt dat mensen uit de samenleving gesloten worden en dat dit de kans op terugval vergroot. De vrijwilligers hebben aangegeven hier iets aan te willen doen. Zij zagen het werk bij COSA als een manier waarop zij hun bijdrage kunnen leveren aan het voorkomen van deze uitsluiting voor het kernlid zelf en daarmee het voorkomen van recidive. Al deze veelvuldig genoemde motieven zijn te plaatsen in het hedonistische frame.

Daarnaast hebben vrijwel alle vrijwilligers ook motieven genoemd die in het normatieve frame te plaatsen zijn. Daarbij is onder andere aangegeven dat zij vinden dat het kernlid een tweede kans verdient. Er is door de vrijwilligers enkele keren aangegeven dat zij oog hebben voor het verhaal van het kernlid. Dat zorgt bij hen voor begrip voor het kernlid en voor de wil om hem nog een nieuwe kans te geven.

Motieven die door de vrijwilligers genoemd zijn en in het instrumentele frame te plaatsen zijn komen met name voort uit de interesse in en nieuwsgierigheid naar het werk. Het merendeel van de vrijwilligers gaf aan het werk als uitdagend, spannend en interessant te zien.

"Als er niks zou zijn en je zou hem gewoon in zijn sop laten gaarkoken dan zou hij binnen nu en 10 jaar bij wijze van wel iets heel ergs kunnen gaan doen. Dat kan natuurlijk nog steeds wel maar ik denk dat die kans nu wel minder groot is."

"Het is ook zo. Een pedofiel kun je altijd veroordelen, maar wat ik altijd vertel; er zit wel een reden achter."

De verwachtingen die de vrijwilligers benoemen komen veelal voort uit hun aanvankelijke motieven. Zo heeft een merendeel van de vrijwilligers aangegeven dat zij verwacht hadden dat het kernlid na verloop van tijd een eigen sociaal netwerk zou gaan krijgen en zelf initiatief zou tonen in het versterken van zijn positie in de samenleving. Slechts een enkeling had geen concrete verwachtingen van het vrijwilligerswerk, deze verwachtingen werden pas gevormd naar aanleiding van de tweedaagse training.

Betreffende de uitvoering van het vrijwilligerswerk en het contact binnen de cirkel benoemden de vrijwilligers geen concrete verwachtingen. Ook hierbij werden verwachtingen pas gevormd na start van hun deelname aan COSA.

Invloed groepsfeer

Ten aanzien van de sfeer in de cirkel wordt door de meeste vrijwilligers een genuanceerd beeld gegeven. Vrijwel alle vrijwilligers hebben aangegeven dat zij het leuk vinden met andere vrijwilligers te werken en dat zij de sfeer in de groep als prettig ervaren en dat dit bijdraagt aan het plezier in het werk. De vrijwilligers benoemen dat de band met de vrijwilligers en het kernlid gegroeid is en dat ze het gevoel hebben elkaar goed te kennen. Toch is daarbij benoemd dat het ook als een uitdaging gezien wordt om met de andere vrijwilligers samen te werken. Niet iedereen heeft dezelfde verwachtingen van het vrijwilligerswerk en iedereen heeft een andere stijl van communiceren en dat zorgt af en toe voor meningsverschillen. Zo heeft een enkeling genoemd dat het af en toe wel kan botsen tussen de vrijwilligers, maar dat dit ook wordt gezien als interessante leerervaring voor zowel de vrijwilliger zelf als voor het kernlid.

Vrijwilligers hebben aangegeven dat zij de sfeer in zoverre belangrijk vinden dat het bijdraagt aan het plezier in het vrijwilligerswerk. Toch hebben alle vrijwilligers aangegeven niet te stoppen met het vrijwilligerswerk wanneer de sfeer in de groep niet goed zou zijn. Een aantal vrijwilligers hebben aangegeven in dat geval, al dan niet met behulp van de cirkelcoördinator, de problemen in de groep te proberen op te lossen.

"Ook een uitdaging, want we zijn drie verschillende persoonlijkheden. En dat is ook leuk. Daar bouw je dus ook een band mee op. We zijn, denk ik, al langer dan een jaar samen. Dan leer je elkaar ook beter kennen. Zeker als je elkaar iedere week ontmoet. We zijn drie verschillende mensen, dat is ook spannend en uitdagend soms. Leuk."

Invloed begeleiding

Alle vrijwilligers geven aan dat zij de begeleiding vanuit COSA goed vinden. Er wordt aandacht geschonken aan hoe de vrijwilligers in het werk staan en aan hoe het met ze gaat. Dat wordt als prettig ervaren. De vrijwilligers hebben aangegeven dat zij de ruimte voelen om openlijk hun ervaringen te bespreken. Daarbij hebben zij benoemd dat de cirkelcoördinatoren goed bereikbaar zijn en dat de vrijwilligers het gevoel hebben serieus genomen te worden door hen. Het contact tussen cirkelcoördinator en vrijwilligers wordt door alle vrijwilligers als positief ervaren. Door een aantal is dit zelfs als uitstekend benoemd. De helft van de vrijwilligers heeft aangegeven dat de frequentie waarin bijeenkomsten als intervisie, evaluatiemomenten en thema-avonden voorkomen, wat lager zou mogen zijn. Daarbij is benoemd dat de thema-avonden wel als zeer interessant en leerzaam worden ervaren. Tijdens deze thema-avonden wordt er veel kennis overgedragen die volgens de vrijwilligers zeer bruikbaar is in de praktijk, met name voordrachten van sprekers uit de praktijk worden zeer gewaardeerd.

"Ik heb zoiets op een gegeven moment.. de randvoorwaarden vragen soms iets te veel. En dan bedoel ik met randvoorwaarden de individuele evaluaties, groepsevaluaties, thema avonden, terugkomzaterdag. Nou, van alles. Dat ik denk; Jeee zeg. Laat ons toch wat meer in ons kernlid steken dan in al die voorwaarden."

"De begeleiding is goed! Echt geweldig! Ik heb met twee cirkelcoördinatoren te maken, en dat zijn echt hele fijne mensen om mee te praten."

Invloed contact met kernlid

De ervaringen van de vrijwilligers in het contact met het kernlid zijn zeer uiteenlopend. De ene vrijwilliger heeft het contact met het kernlid als zeer prettig benoemd en geeft daarbij aan dat er zelfs een vriendschappelijke relatie is ontstaan met het kernlid. Deze vrijwilliger heeft dan ook aangegeven graag contact te blijven houden met het kernlid na afloop van de cirkel. Een andere vrijwilliger heeft benoemd dat hij niet zozeer kan spreken van een band met het kernlid, maar vooral geïnteresseerd is in wat het kernlid heeft bewogen tot zijn daden. Het merendeel van de vrijwilligers ziet de band met het kernlid niet als vriendschappelijk, maar geeft aan wel goed met elkaar om te kunnen gaan. Daarbij is door het een aantal van de vrijwilligers benoemd dat zij het waarderen wanneer de relatie met het kernlid wederkerig is, wanneer hij open is en wanneer hij waardering voor de inzet van vrijwilligers toont. Een aantal van de vrijwilligers hebben daarbij aangegeven dat een prettig contact met het kernlid bijdraagt aan het plezier in het vrijwilligerswerk. Toch hebben de vrijwilligers vrijwel allemaal aangegeven door te gaan met het vrijwilligerswerk wanneer de band met het kernlid minder goed zou zijn.

“Al zijn we maar met twee vrijwilligers bij hem, dan vindt ie dat ook heel prettig. Zo'n band hebben met hem gekregen. Dat vind ik heel fijn. Dat overtreft eigenlijk mijn verwachtingen.”

Invloed reacties omgeving

De vrijwilligers hebben aangegeven dat hun sociale omgeving uiteenlopende reacties geeft op het vrijwilligerswerk dat ze doen. Zo geven vrijwel alle vrijwilligers aan dat zij zowel positieve als negatieve reacties krijgen. Een aantal vrijwilligers geeft aan dat zij graag over hun vrijwilligerswerk praten met mensen die wel geïnteresseerd zijn, om hun visie daarover uit te dragen. Daarbij vinden ze het belangrijk om hun normen en waarden uit te dragen naar mensen die een andere mening hebben of de keuze om met de doelgroep van COSA te werken niet begrijpen. Wanneer anderen hier op een negatieve manier op reageren of niet open staan voor hun verhaal, zeggen alle vrijwilligers hier geen tijd en energie in te blijven steken.

De vrijwilligers benoemden echter wel dat zij zich niet laten beïnvloeden door hun omgeving wanneer de reacties minder positief zijn. Ze twijfelen daardoor niet aan het vrijwilligerswerk. Niemand zou het vrijwilligerswerk beëindigen omdat de omgeving negatief er over is.

“Kijk, het zit dus zo. Als je een paar keer een botte reactie krijgt en je wil er met iemand over praten, je wil het uitleggen, en er wordt vervolgens weer bot gereageerd dan denk ik van: ‘Ja bluh, laat maar!’ Dan praat ik er al niet meer over.”

“Een vriend van mij bijvoorbeeld, of anderen waar ik het ermee over heb, dan kan ik merken als ik erover vertel dat die toch even schrikken en dan toch zien dat er een andere kant aan zit. Dat vind ik wel een andere factor die ook wel meespeelt aan het vrijwilligerswerk dat ik nu doe.”

Beloningen

Vrijwel alle vrijwilligers hebben aangegeven voldoening te halen uit het vrijwilligerswerk bij COSA, waarbij verschillende aspecten binnen het werk als beloning worden gezien. Een aantal van de vrijwilligers hebben aangegeven dat de band die zij met het kernlid opgebouwd hebben en de vooruitgang die zij daarin bij het kernlid zien als een grote beloning wordt beschouwd. Zij hebben daarbij aangegeven het gevoel te hebben bij te dragen aan de ontwikkeling van het kernlid. Zij merken dat het kernlid meer initiatief toont in het contact met de vrijwilligers maar ook in het vormen van een eigen sociaal netwerk. Ze benoemden daarbij dat dit hen stimuleert om door te gaan met het kernlid en/of met een tweede cirkel.

“Dan krijg ik wel meer respect voor hem. Als je wat terug krijgt, dan krijg je meer plezier. Dan krijg je ook dankbaarheid van je werk. Plezier dus. Als hij groeit, dan denk ik, voor mij dan, dat wij het goed doen. Dat gevoel krijg je dan. In het begin was het allemaal afwachten en vertrouwen. Beetje eigen manier wat je aan elkaar had. Dat wist hij ook niet van ons natuurlijk. Maar nou, nou praten we overal over.”

Een aantal van de vrijwilligers heeft daarnaast aangegeven dat zij zich meer beloond voelen dan voorheen omdat zij hun verwachtingen tegenover de vooruitgang van het kernlid hebben aangepast. Zij geven aan blij te zijn met de vooruitgang die binnen de mogelijkheden van het kernlid ligt.

Een klein aantal andere vrijwilligers zijn teleurgesteld in de vooruitgang van het kernlid. Zij hebben het als moeilijk ervaren om het kernlid uit het sociaal isolement te halen en het kernlid te activeren bij het vormen van een eigen sociaal netwerk. Deze vrijwilligers hadden niet verwacht dat dit zo moeizaam zou verlopen. Zij hebben aangegeven dat het soms moeizaam verloopt en dat zij een lange adem moeten hebben. Bij een enkeling van de vrijwilligers heeft dit ervoor gezorgd dat hij na anderhalf jaar niet meer verder wilde met de cirkel. Echter, deze vrijwilliger gaf wel aan met een nieuwe cirkel te zijn begonnen. Daarbij heeft hij aangegeven dat eerdere ervaring geen invloed heeft op zijn verwachtingen betreffende het nieuwe kernlid.

Vrijwilligers die het proces met het kernlid als moeizaam hebben ervaren geven allemaal aan dat ze het tot nu toe voorkomen van recidive als beloning zien.

“Nouja, ik had verwacht dat het kernlid vrienden zouden krijgen en dat hij gemakkelijker aan activiteiten mee zou doen. Nu hebben we al die tijd eraan getrokken van ‘ga weer eens in een sportclub’. Dat heeft hij uiteindelijk niet gedaan dus in die zin is het niet helemaal 100% gelukt. Maar goed, hij is ook niet in herhaling gevallen.”

Ook vrijwilligers die het proces van het kernlid als minder moeizaam ervaren en die vooruitgang zien bij het kernlid benoemen het voorkomen van recidive als beloning. Daarbij is gezegd dat het beschermen van kinderen als stimulerend wordt ervaren om door te gaan met het werk. Zij hebben het gevoel dat hun rol als vrijwilliger hierin een bijdrage levert aan het voorkomen van recidive.

Naast het gevoel van voldoening hebben vrijwel alle vrijwilligers ook het gevoel te leren van het vrijwilligerswerk bij COSA. Een aantal mensen heeft aangegeven dat zij persoonlijk zijn gegroeid door het contact met het kernlid. Een enkeling heeft daarbij aangegeven te hebben ervaren hoe moeilijk het is voor het kernlid om pedoseksueel te zijn. Dit heeft de vrijwilliger zagezegd milder gemaakt in zijn/haar opinie tegenover pedoseksualiteit. Een ander heeft benoemd te hebben opgemerkt dat vooroordelen nu minder meespelen en dat hij heeft geleerd echt te kijken naar de persoonlijkheid van het kernlid, de mens achter de dader. Ook is er een aantal vrijwilligers die aangegeven hebben dat zij veel geleerd hebben door de organisatie van COSA zelf. Volgens de vrijwilligers wordt door intervisie en themabijeenkomsten niet alleen kennis vergroot maar groeit de vrijwilliger ook op persoonlijk gebied.

Een klein aantal van de vrijwilligers heeft benoemd dat het uitdragen van hun ervaringen bij COSA naar hun sociale omgeving toe hen stimuleert. Met name door het uitdragen van hun visie en het in gesprek gaan met anderen beseffen ze des te meer dat het werk dat zij doen van waarde is.

“Ook ik ben in staat om eigen grenzen te verleggen. Dat vind ik mooi.”

“Daar is intervisie voor. Je hoeft het niet eens te zijn met de ander, maar het lucht wel op. Ik heb wel eens bepaalde dingen gezegd waar ik mee zat en dan zegt een ander: ‘Zou je dat niet eens zo bekijken? Of zo en zo doen?’ Dat je toch een ander licht op die zaak krijgt. Daar kan je juist zoveel van leren!”

Alle vrijwilligers hebben aangegeven op zich open te staan voor een tweede cirkel. De één zegt volmondig ‘Ja’ en de ander geeft aan in een tweede cirkel te willen participeren wanneer hij of zij meer tijd heeft. Daarnaast is een van de vrijwilligers momenteel actief in twee cirkels en heeft deze er reeds één afgerond heeft. Een andere vrijwilliger participeert nu in een tweede cirkel, na de eerste afgerond te hebben.

4.4 Motivatie van ex-vrijwilligers ter beëindiging deelname.

In deze paragraaf wordt er antwoord gegeven op de laatste deelvraag: ‘Wat was kenmerkend voor de motivatie van ex-vrijwilligers om hun deelname aan de COSA te beëindigen?’. Hierbij wordt er aandacht geschonken aan de redenen van beëindiging van de deelname aan het vrijwilligerswerk en in welke fase dit besluit genomen werd.

Wat opvalt is dat vrijwel alle ex-vrijwilligers hebben aangegeven dat hun redenen van beëindiging te maken had met hun persoonlijke omstandigheden. Daarbij valt te denken aan gezondheidsklachten,

privéomstandigheden binnen het gezin en verhuizing naar een andere woonplaats. De reden van beëindiging had voor deze mensen niet hoofdzakelijk te maken met de cirkel of de organisatie van COSA. Een enkeling benoemt echter wel dat de confronterende aard van het contact met het kernlid deels mee heeft gespeeld in de beslissing tot beëindiging deelname. Deze ex-vrijwilligers met persoonlijke omstandigheden als reden van beëindiging hebben aangegeven dat hun aanvankelijke motivatie niet is veranderd tussen aanmelding en besluit van beëindiging. Een aantal van hen heeft aangegeven dat hun aanvankelijke motivatie zelfs versterkt is maar dat zij wegens omstandigheden niet anders konden dan te stoppen met het werk.

Een enkeling van de ex-vrijwilligers heeft aangegeven dat zijn weerstand tegenover het werk in combinatie met een te grote tijdsinvestering de doorslag gaf tot besluit van beëindiging. Hierbij gaf hij aan dat er twijfels waren betreffende de motivatie voor het vrijwilligerswerk. Deze ex-vrijwilliger had vooraf andere verwachtingen betreffende de rol die hij zou vervullen binnen COSA en hier was zijn/haar motivatie was dan ook op aangepast. De aanvankelijke motivatie bleek, aldus de vrijwilliger, onvoldoende te zijn om daadwerkelijk te starten met het vrijwilligerswerk.

De momenten waarop de ex-vrijwilligers hun besluit tot beëindiging deelname hebben genomen, verschillen van tijdens de tweedaagse training tot na ruim een jaar deelname aan de cirkel. Ongeveer de helft van het aantal bevraagde ex-vrijwilligers heeft daadwerkelijk geparticipeerd in een cirkel.

Hoofdstuk 5: Conclusies

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de vraagstelling van dit onderzoek, namelijk: *‘Wat is kenmerkend voor de motivatie van vrijwilligers van COSA Nederland bij aanmelding, start deelname, continueren en beëindiging van deelname?’*.

Allereerst zal er in paragraaf 5.1, antwoord gegeven worden op de deelvragen door middel van deelconclusies. Uit deze deelconclusies zijn verbanden naar voren gekomen die vervolgens in de eindconclusie in paragraaf 5.2 worden beschreven. Deze eindconclusie wordt daarbij gekoppeld aan relevante literatuur zoals deze beschreven is in het theoretisch kader (hoofdstuk 2).

5.1 Deelconclusies

Deelconclusie: Aanvankelijke motivatie voor vrijwilligerswerk bij COSA.

De deelconclusie die bij deze eerste deelvraag getrokken kan worden is dat mensen zich met name bij COSA aanmelden vanuit motivaties die in het hedonistische en/of normatieve frame te plaatsen zijn. Veelal komen deze motivaties dan ook gecombineerd voor in de beschrijving van de motivatie in de aanmeldformulieren. Mensen geven aan zich aan te melden vanuit de gedachte zich in te willen zetten voor een veilige samenleving en voor een tweede kans voor het kernlid. Hierbij hebben zij vaak benoemd dat normatieve overwegingen hierbij een rol spelen. De aanmelders willen veelal een bijdrage leveren vanuit hun eigen normen en waarden. Deze motivaties zijn intrinsiek van aard. Dat betekent dat de motieven van mensen veelal uit hun eigen normen en waarden voortkomen zonder directe beïnvloeding van buitenaf. De aanmelders van COSA hebben wellicht de missie en visie van COSA gelezen en tot dusver kennis gemaakt met de organisatie. Echter zijn zij (nog) niet beïnvloed door contact met de organisatie van COSA of door andere eventuele invloeden die van waarde kunnen zijn voor de motivatie.

Daarnaast zijn motivaties in het hedonistische en/of normatieve frame daarbij vaak emotioneel van aard. Dit houdt in dat de vrijwilligers zich laten leiden door hun gevoel in het aanmelden voor het vrijwilligerswerk. Motieven die in het normatieve frame passen, kunnen naast emotioneel, ook rationeel van aard zijn. Daarmee wordt bedoeld dat de aanmelders zich zowel door hun gevoel als door hun verstand betreffende hun normen en waarden zouden laten leiden bij het aanmelden bij COSA.

Aanmelders hebben beduidend minder motivaties beschreven die in het instrumentele frame passen. De beschreven motieven die hier in passen richten zich met name op het opdoen van ervaring en het kennismaken met zowel de doelgroep als het beroepenveld van de Reclassering. Deze motieven zijn extrinsiek van aard, wat verklaart waarom deze minder voorkomen in de aanvankelijke motivatie van aanmelders. COSA profileert zich namelijk als organisatie die met name staat voor resocialisatie en controle, hun slogan is dan ook ‘Geen nieuwe slachtoffers’. Er wordt hierbij niet expliciet aandacht besteed aan het feit dat vrijwilligers veel kunnen leren van het vrijwilligerswerk en dat zij ervaring kunnen opdoen in het beroepenveld van de Reclassering.

Deelconclusie: Motivatie van de vrijwilligers van COSA na start deelname.

Wat bij deze tweede deelvraag geconcludeerd kan worden is dat, net als bij de aanmelders, de starters zich aanvankelijk aanmelden met motivaties die met name in het hedonistische en het normatieve frame te plaatsen zijn. Bij deze aanvankelijke motivaties zijn echter geen concrete verwachtingen gevormd. De vrijwilligers bevinden zich duidelijk nog in een oriënterende fase; zij stellen hun verwachtingen nog uit en zijn nog aan het aftasten in hoeverre hun aanvankelijke doelen bereikt zullen worden.

Geen van de vrijwilligers heeft aangegeven zich aan te hebben gemeld met het doel om meer sociale contacten op te doen. Toch wordt de sfeer in de cirkel, met zowel de andere vrijwilligers als met het kernlid, als zeer belangrijk ervaren. Daarnaast zorgt een goede sfeer in de cirkel voor meer plezier in het vrijwilligerswerk, dit wordt dan ook gezien als een beloning die bijdraagt aan de motivatie van de vrijwilligers. Ook de begeleiding van COSA en de informatie die zij bieden betreffende de doelgroep is een, vooraf niet verwachte, beloning. Goed contact en de goede bereikbaarheid van de cirkelcoördinatoren dragen bij aan het uitvoeren van het vrijwilligerswerk. De thema-avonden en de tweedaagse training wordt daarbij als educatief en interessant ervaren. Dit brengt beloningen met zich mee betreffende het instrumentele frame, wat de motivatie positief beïnvloedt.

Ondanks het kritische beeld van de maatschappij en de negatieve reacties die de vrijwilligers krijgen op hun werk bij COSA, laten de vrijwilligers zich hier niet door beïnvloeden. De motivaties van de

vrijwilligers zijn met name intrinsiek, waardoor negatieve reacties van buitenaf deze motivatie niet verzwakt wordt.

Met het oog op de VIE-theorie, kan gezegd worden dat er verschillende factoren bijdragen aan het versterken van de motivatie van de vrijwilligers. Omdat de vrijwilligers vooraf geen concrete verwachtingen hadden gevormd betreffende de uitvoering van het vrijwilligerswerk, ligt het accent op het verkrijgen van beloningen uit factoren die door vrijwilligers niet verwacht waren, zoals de goede groeps sfeer en de prettige begeleiding van COSA. Dit kan gezien worden als factoren die te plaatsen zijn onder de noemer 'instrumentaliteit', wat inhoudt dat deze factoren faciliterend zijn om een goede prestatie te kunnen leveren. Door de vrijwilligers wordt aan deze beloningen dan ook veel waarde gehecht. Er kan geconcludeerd worden dat naast de aanvankelijke motieven uit het hedonistische en normatieve frame, er motieven bij zijn gekomen. Naast de genoemde beschermings- en sociale motieven, die binnen het hedonistische frame liggen, is daar de motivatie betreffende de groeps sfeer bijgekomen. Daarbij is er een motivatie bijgekomen uit het instrumentele frame, namelijk de leermotivatie door middel van goede begeleiding en educatie. Deze, vooraf niet verwachte, factoren versterken en verbreden de motivatie van de vrijwilligers.

Deelconclusie: Motivatie van de vrijwilligers van COSA bij het continueren van deelname.

Uit de derde deelvraag is te concluderen dat de aanvankelijke motieven van de continuerende vrijwilligers wederom met name in het hedonistische en het normatieve frame te plaatsen zijn. Benoemde motieven die in het instrumentele frame te plaatsen zijn, hebben met name betrekking op de interesse van de vrijwilliger.

De genoemde aanvankelijke verwachtingen van de continuerende vrijwilligers komen veelal voort uit hun aanvankelijke motieven. Wat betreft de uitvoering van het vrijwilligerswerk en het contact binnen de cirkel benoemden de vrijwilligers geen concrete verwachtingen. Hierbij werden verwachtingen pas gevormd na start van deelname aan COSA.

De continuerende vrijwilligers hebben een genuanceerd beeld gegeven van de sfeer in de cirkels. De vrijwilligers hechten waarde aan de sfeer in de cirkel, hoewel het af en toe uitdagend is om de sfeer in de cirkel goed te houden. Zo is er soms sprake van meningsverschillen, maar daarbij is benoemd dat deze meningsverschillen ook van belang zijn om zowel de vrijwilligers als het kernlid te laten leren. Dit geeft namelijk een realistische weergave van hoe een natuurlijk sociaal netwerk in de praktijk functioneert. Ook bij de continuerende vrijwilligers wordt er waarde gehecht aan een goede sfeer in de cirkel. Deze draagt namelijk bij aan het plezier in het vrijwilligerswerk en dat versterkt de motivatie. Echter, wanneer de sfeer in de cirkel minder zou zijn, zou dit niets afdoen aan de aanvankelijke motivatie van de vrijwilligers.

De begeleiding van COSA wordt door de continuerende vrijwilligers zeer gewaardeerd. Zij voelen zich serieus genomen door de cirkelcoördinatoren en dat wordt als positief ervaren. Hoewel de frequentie van begeleidingsmomenten volgens sommige vrijwilligers wat lager zou mogen, worden deze zeker als interessant en leerzaam ervaren. De vrijwilligers geven aan dat de kennis die zij opdoen uit de begeleidingsmomenten zeer bruikbaar is in de praktijk. De energie die de vrijwilligers steken in de begeleidingsmomenten wordt beloond door de bruikbaarheid van de vergaarde kennis.

De ervaringen van de vrijwilligers in het contact met het kernlid zijn zeer uiteenlopend. De vrijwilligers die hun band met het kernlid als goed benoemen, hebben aangegeven dat dit voor hen bijdraagt aan het plezier in het vrijwilligerswerk. De band met het kernlid draagt bij aan hun motivatie. Bij vrijwilligers die minder plezier halen uit de band met het kernlid blijft de aanvankelijke motivatie de hoofdzakelijke reden voor het participeren in de cirkel. Deze aanvankelijke motivatie blijkt voldoende te zijn om als vrijwilligers actief te blijven.

De uiteenlopende reacties die de vrijwilligers krijgen op hun werk bij COSA hebben geen invloed op de motivatie voor het vrijwilligerswerk.

De continuerende vrijwilligers van COSA halen voldoening uit het vrijwilligerswerk. Zij zien onder andere de band met het kernlid en de vooruitgang die zij bij het kernlid zien als waardevolle beloningen. De vooruitgang van het kernlid en de bijdrage die de vrijwilligers daarin leveren versterkt de motivatie van de vrijwilligers.

Een belangrijk punt in het ervaren van vooruitgang als beloning, is dat het merendeel van de vrijwilligers hun verwachtingen hebben bijgesteld na verloop van de cirkel. Dat houdt in dat wanneer kernleden niet de vooruitgang boeken zoals de vrijwilligers bij de start van de cirkel hadden verwacht,

de vrijwilligers hun verwachtingen aanpassen. De verwachtingen van de vrijwilligers sluiten daardoor meer aan bij de mogelijkheid van de kernleden, waardoor de vrijwilligers alsnog voldoening ervaren. Bij een aantal van de vrijwilligers heeft het kernlid echter niet de verwachte vooruitgang geboekt. Bij hen wordt dit als moeizaam ervaren en dit doet af aan de motivatiesterkte.

Een andere factor die als beloning wordt gezien, is het voorkomen van recidive. Dit wordt ook als beloning ervaren door de vrijwilligers die teleurgesteld zijn in de vooruitgang van het kernlid. Een andere beloning is het gevoel te hebben zowel emotioneel als cognitief te leren van het vrijwilligerswerk bij COSA. Een klein aantal van de vrijwilliger ziet het uitdragen van hun ervaringen bij COSA naar anderen toe als voldoening.

Deelconclusie: Motivatie van ex-vrijwilligers ter beëindiging deelname.

Er kan geconcludeerd worden dat de ex-vrijwilligers hun deelname aan COSA voornamelijk beëindigen vanwege persoonlijke omstandigheden. De organisatie van COSA speelt in de redenen van beëindiging nauwelijks een rol.

Terugkijkend naar het theoretisch kader is te zien dat met name betreffende persoonlijke omstandigheden de verwachtingen van de ex-vrijwilligers anders waren dan uitgekomen. Een aantal omstandigheden waren daarin zelfs geheel onverwacht. Veelal deden de persoonlijke omstandigheden voor de ex-vrijwilligers niet af aan hun aanvankelijke motivatie. Echter, de vrijwilligers hechten dermate waarde aan hun persoonlijke omstandigheden dat deze hun motivatie om door te gaan met het vrijwilligers in dusverre afzwakt dat zij besloten hun deelname te beëindigen. De valentie van de persoonlijke omstandigheden was voor de ex-vrijwilligers dermate hoog dat deze sterker was dan de aanvankelijke motivatie.

5.2 Eindconclusie

Allereerst kan er gezegd worden dat er vanuit de deelconclusies een samenhangend beeld gegeven kan worden van de dynamiek van motivatie. Deze dynamiek is niet alleen leidend geweest in de opzet van het onderzoek, maar hij is zeker ook terug te vinden in de conclusies. Het verloop van een cirkel bij COSA heeft veel invloed op de motivatie van vrijwilligers en dit wordt in de volgende conclusie dan ook in beeld gebracht. Uit dit onderzoek is gebleken dat de aanvankelijke motivatie van de vrijwilligers gezien kan worden als het fundament van waaruit mensen besluiten zich in te zetten als vrijwilliger bij COSA. De motivatie van een vrijwilliger wordt altijd gevormd door een combinatie van verschillende motieven die terug te vinden zijn in de functionele benadering van Clary en Snyder. Daarbij zijn er combinaties van motieven uit verschillende frames genoemd. Een vrijwilliger kan bijvoorbeeld zowel een beschermingsmotief hebben als een normatief motief. Er is gebleken dat het grootste gedeelte van de genoemde aanvankelijke motieven in het hedonistische en normatieve frame te plaatsen zijn. Met het oog op de functionele benadering van Clary en Snyder, zijn de meest genoemde aanvankelijke motieven beschermingsmotieven, sociale motieven en normatieve motieven. Naast deze motieven worden er ook motieven genoemd die in het instrumentele frame te plaatsen zijn. Dit zijn er echter, in alle onderzoeksgroepen, beduidend minder. Bij motieven uit het instrumentele frame valt te denken aan carrièregerichte motieven en leermotieven (Franzen, 2008).

Naar aanleiding van de aanvankelijke motivatie stelt de vrijwilliger zijn verwachtingen voor het vrijwilligerswerk bij. Bij de startende vrijwilligers kwam naar voren dat zij het moeilijk vonden om deze verwachtingen concreet te benoemen en hier al duidelijke uitspraken over te doen. Zij bevinden zich nog in de oriënterende fase van een cirkel waarin zij bereid zijn om hun verwachtingen uit te stellen en daarnaast zichzelf toe staan om hierin af te wachten. Zij benoemen letterlijk dat ze nog aan het aftasten zijn in wat zij kunnen verwachten van het kernlid, de andere vrijwilligers en van de organisatie. Dat wil echter niet zeggen dat de startende vrijwilligers geen verwachtingen hebben. De verwachtingen die ze tot nu toe hebben, kunnen zich echter nog laten vormen door het proces van de cirkel. De continuerende vrijwilligers benoemen, concreter dan de startende vrijwilligers, welke verwachtingen zij hadden betreffende het vrijwilligerswerk. Die verwachtingen kwamen vrijwel allemaal voort uit hun aanvankelijke motivatie. Echter, zij geven daarbij ook aan dat zij, na verloop van de cirkel, deze verwachtingen bijgesteld hebben. Zij passen hun verwachtingen met name aan op de ingeschatte mogelijkheden van het kernlid. Volgens de VIE-theorie van Vroom kan de inschatting dat een inspanning zal leiden tot een goede prestatie, de motivatie versterken. Het is dus van belang dat de vrijwilligers duidelijke verwachtingen hebben en dat zij ook de mogelijkheid krijgen om deze verwachtingen te verwerken (Franzen, 2008).

De beloningen die een vrijwilliger haalt uit het vrijwilligerswerk bij COSA zijn van groot belang in het versterken en verbreden van zijn motivatie. Daarbij is de mate waarin de beloning van waarde is voor de vrijwilliger een belangrijke factor. Uit dit onderzoek is gebleken dat er door de vrijwilligers meerdere elementen uit het vrijwilligerswerk als beloning worden ervaren. Beloningen die aansluiten bij de aanvankelijke motivatie zijn met name gevoelens van voldoening. Wanneer de vrijwilligers zien dat het kernlid vooruitgaat en initiatief toont zorgt dit dat de vrijwilligers zich gewaardeerd voelen. Een goed contact met het kernlid draagt daar aan bij. Dit wordt met name genoemd door de continuerende vrijwilligers die het verloop van een cirkel al hebben ervaren. Echter, niet alle continuerende vrijwilligers zagen deze vooruitgang bij het kernlid, ondanks dat ze dat wel verwacht hadden. Dit zorgt ervoor dat de vrijwilligers het werk als moeizamer gingen ervaren. Dit benadrukt nogmaals het belang van verwerkelijking van de al dan niet bijgestelde verwachtingen. Deze vrijwilligers haalden hun motivatie dan uit andere elementen van het vrijwilligerswerk, zoals het voorkomen van recidive. Ondanks dat hun motivatie in zijn totaliteit af lijkt te nemen, zorgen andere motieven ervoor dat er voldoende motivatie aanwezig blijft om actief blijven binnen COSA. Voorbeelden hiervan zijn beloningen als het voorkomen van recidive of de voldoening die de vrijwilliger uit de groepsfeer haalt.

Naast beloningen die aansluiten bij de aanvankelijke motivatie is gebleken dat andere, onverwachte, beloningen de motivatie van vrijwilligers versterken en verbreden. Deze onverwachte beloningen komen naar voren naarmate een cirkel verloopt en de vrijwilligers kennis hebben gemaakt met de organisatie van COSA. Deze onverwachte beloningen zijn een prettige groepsfeer, goede begeleiding en interessante en educatieve ervaringen die door middel van thema-avonden en andere begeleidingsmomenten naar voren komen. Aan deze ervaringen wordt door de vrijwilligers veel waarde gehecht. Volgens de vrijwilligers draagt een goede groepsfeer en goede begeleiding bij aan het goed kunnen uitvoeren van het werk. Vroom bevestigt dat goede capaciteit en de gelegenheid om het vrijwilligerswerk te kunnen uitvoeren, zoals goede begeleiding van de cirkelcoördinator, bijdraagt aan het bereiken van de doelen. Dat versterkt en verbreedt de motivatie (Franzen, 2008). Ook beschrijft de Self-determination theory van Deci en Ryan dat de motivatie van mensen niet op zichzelf staat maar juist beïnvloedbaar is. Volgens deze theorie hebben mensen aangeboren neigingen tot groei en ontwikkeling, maar deze neigingen opereren niet automatisch. Deze moeten door hun omgeving geactiveerd en gevoed worden. De omgeving van een mens, in dit geval de vrijwilliger, kan zowel een stimulerende als remmende invloed hebben op de natuurlijke neiging tot actieve betrokkenheid (Franzen, 2008). Dat bevestigt dat invloeden als groepsfeer en begeleiding de vrijwilliger en zijn motivatie kunnen stimuleren.

Uiteindelijk is te concluderen dat de aanvankelijke motivatie gezien kan worden als het fundament van de motivatie van vrijwilligers bij COSA. Vanuit die aanvankelijke motivatie worden verwachtingen geschept, die eventueel na verloop van de cirkel nog bijgesteld kunnen worden. Wanneer deze verwachtingen worden waargemaakt, wordt dit als beloning gezien waar de vrijwilligers veel waarde aan hechten. Echter, er komen voor de vrijwilligers, naast de beloningen die aansluiten bij aanvankelijke motivaties, nog onverwachte beloningen bij. Het samenspel van waargemaakte verwachtingen en beloningen versterkt en verbreedt de motivatie van de vrijwilliger. Dit benadrukt nogmaals de dynamiek van de motivatie en de invloed die verschillende factoren als groepsfeer en begeleiding kunnen hebben op de motivatie van vrijwilligers. De volgende afbeelding brengt deze conclusie in kaart:



Tabel 4.

Wat betreft de ex-vrijwilligers kan geconcludeerd worden dat de beëindiging van deelname aan COSA met name voortkomt uit persoonlijke omstandigheden. De organisatie van COSA speelt in de redenen van beëindiging nauwelijks een rol. Deze is door de ex-vrijwilligers als prettig ervaren. De vrijwilligers hechten dermate veel waarde aan hun persoonlijke omstandigheden dat de valentie hiervan zo hoog is dat dit de aanvankelijke motivatie overtreft.

Hoofdstuk 6: Discussie

In dit hoofdstuk wordt met een kritische blik gekeken naar de onderzoeksmethoden en de resultaten van dit onderzoek. Er wordt stilgestaan bij de aspecten die eventueel beter vormgegeven hadden kunnen worden om de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek te verhogen.

Onderzoeksmethoden

Ondanks dat er in de methode van onderzoek middels theoretische onderbouwing is verantwoord waarom er is gekozen voor deze aantallen respondenten en waarom dit voldoende is om de volledige populatie te vertegenwoordigen, is het onderzoek relatief kleinschalig. De kleinschalige opzet van het onderzoek was gezien de beschikbare tijd om het onderzoek uit te voeren niet anders mogelijk. Omdat er vanuit de onderzoeksmethode verschillende onderzoeksgroepen zijn opgesteld was er bij drie van de vier onderzoeksgroepen de mogelijkheid om slechts zes respondenten per groep te benaderen, terwijl de populatie meer dan dat beslaat. Bij één van deze drie onderzoeksgroepen, namelijk de startende vrijwilligers, is het niet gelukt om het quotum te behalen. Bij deze onderzoeksgroep zijn er, in plaats van zes, vijf vrijwilligers geïnterviewd. Hierdoor ontstaat er verschil tussen de onderzoeksgroepen wat mogelijk de validiteit van de resultaten bij deze onderzoeksgroep wat vermindert. Echter, er is wel rekening gehouden met eventuele uitval en is er berekend dat een aantal van vijf respondenten per onderzoeksgroep voldoende representatief zou zijn (Groenland, 2001).

Wanneer er de mogelijkheid zou zijn om dit onderzoek grootschaliger te verrichten zou dit de validiteit van het onderzoek vergroten. Voor een vervolgonderzoek zou dit dan ook wenselijk zijn. Desondanks zijn de resultaten dermate valide en van meerwaarde voor COSA omdat er is voldaan aan de vraag om inzicht te krijgen in de motivatie van hun vrijwilligers. De resultaten van dit kwalitatieve onderzoek zijn representatief omdat de steekproef dusdanig is samengesteld dat alle relevante variaties in meningen, opvattingen en in dit geval met name motivaties de mogelijkheid hebben gekregen om zich te manifesteren binnen de steekproef en het onderzoek (Groenland, 2001).

Bij dit onderzoek is er een willekeurige, aselechte steekproef gebruikt waardoor elke vrijwilliger een berekenbare gelijke kans had om tot de steekproef te behoren (Verhoeven, 2011). Hierbij is geen rekening gehouden met variabelen zoals: leeftijd, geslacht, woonplaats, enzovoorts. Dit is niet gebeurd omdat dit onderzoek zich richt op de motivatie van de vrijwilligers in het algemeen, ongeacht deze variabelen. Er is niet specifiek onderzoek verricht naar verschil in motivatie tussen bijvoorbeeld mannen en vrouwen of vrijwilligers in verschillende regio's. Wel kan er gezegd worden dat er door middel van de aselechte steekproef en de diversiteit binnen de cirkels een gevarieerde onderzoeksgroep is ontstaan. Leeftijden van de respondenten lagen daarbij tussen eenentwintig en zeventig jaar oud, met verschillende (werk)ervaring als achtergrond. Ook de verdeling betreffende geslacht was ongeveer gelijk, zo behoorden tot de geïnterviewde respondenten zeven vrouwen en vier mannen en tot de geënquêteerde respondenten drie mannen en drie vrouwen.

Ondanks dat dit onderzoek zich dus niet gericht heeft op verbanden tussen motivatie en variabelen als leeftijd, geslacht enz. zou er wel sprake kunnen zijn van eventuele verbanden hierin. Er is een mogelijkheid dat er bijvoorbeeld verschillen zijn tussen de motivatie van respondenten uit regio x en regio y. Hier is geen rekening mee gehouden in de opzet van dit onderzoek. Wanneer inzicht in dergelijke verschillen gewenst is, zou een vervolgonderzoek zich hier specifiek op kunnen richten.

Resultaten

De resultaten zouden beïnvloed kunnen zijn door eventuele sociaal wenselijke antwoorden van de respondenten. Met name de resultaten die voortkomen uit de aanmeldformulieren kunnen beïnvloed zijn door het belang wat de vrijwilliger had bij het verantwoorden van zijn motivatie, namelijk uitgekozen worden om als vrijwilligers te participeren bij COSA. Resultaten die uit de interviews naar voren zijn gekomen zouden kunnen zijn beïnvloed door sociaal wenselijke antwoorden van de respondenten, omdat de desbetreffende cirkelcoördinatoren op de hoogte waren van hun participatie in dit onderzoek. Dit kan mogelijk de antwoorden van de respondenten betreffende de begeleiding vanuit de cirkelcoördinatoren beïnvloed hebben. De begeleiding van de cirkelcoördinatoren is in de interviews als zeer positief benoemd. Mochten de antwoorden die betrekking hebben op deze begeleiding niet sociaal wenselijk zijn, dan kan de begeleiding door COSA als succesvol ervaren worden. Verder bestaat er de mogelijkheid dat de informatie die is verkregen uit de interviews anders is geïnterpreteerd dan door de respondenten bedoeld is. Dit kan te maken hebben met de moeilijkheidsgraad van de analyse en de abstracte begrippen als 'motivatie' en 'beloning', die daarin zijn opgenomen. Ondanks dat de

analyse zorgvuldig is uitgevoerd, meerdere malen is gecontroleerd en besproken zouden subjectieve interpretaties onbewust een rol kunnen hebben gespeeld.

Hoofdstuk 7: Aanbevelingen

In dit hoofdstuk zijn de aanbevelingen beschreven die op basis van de verkregen resultaten kunnen worden gegeven. De aanbevelingen hebben zowel betrekking op de organisatie van COSA als op eventueel verder onderzoek. Uit het onderzoek is geconcludeerd dat de vrijwilligers van COSA de vormgeving van het vrijwilligerswerk als positief ervaren en dat dit hun motivatie versterkt en verbreedt. De kwaliteit van deze vormgeving is goed en in de aanbevelingen komt dan ook met name naar voren hoe deze kwaliteit gewaarborgd kan worden. Vanwege de belangrijke sleutelrol die vrijwilligers vervullen binnen COSA is het van belang om het vrijwilligerswerk zo aantrekkelijk mogelijk te houden en het zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij de behoeften van de vrijwilligers. Hierdoor blijven de vrijwilligers zo gemotiveerd als ze nu zijn ondanks dat er relatief hoge verwachtingen aan hen worden gesteld.

Dit onderzoek is vraaggericht, waardoor er bij deze aanbevelingen ingestoken wordt op de bewustwording van de kwaliteit van de vormgeving van het vrijwilligerswerk, in plaats van op wat er veranderd zou moeten worden. Door middel van het inzicht in en bevestiging van succesfactoren, kunnen de kwaliteiten die nu zorgen voor veel tevredenheid onder de vrijwilligers behouden worden.

Aanbevelingen gerelateerd aan de organisatie van COSA

Ten eerste is uit de resultaten van dit onderzoek gebleken dat de vrijwilligers erg tevreden zijn over de organisatie van COSA. Met name de begeleiding van de cirkelcoördinatoren en de begeleidingsmomenten in vorm van de tweedaagse training en de themabijeenkomsten worden als zeer prettig ervaren door de vrijwilligers. De vrijwilligers benoemen dat de begeleidingsmomenten leerzaam zijn en dat zij het gevoel hebben serieus genomen te worden. Hierdoor kunnen ze hun werk zo goed mogelijk uitvoeren wat hun motivatie versterkt. COSA moet dus aandacht blijven schenken aan het waarborgen van de kwaliteit van de begeleiding zoals die nu is.

Ten tweede is er uit de resultaten gebleken dat het vrijwilligerswerk bij COSA meer beloningen biedt dan de vrijwilligers voorafgaand aan de start van het vrijwilligerswerk hadden verwacht. Daarbij blijkt dat de vrijwilligers veelal hun aanvankelijke motivaties voor het werk kunnen verwezenlijken en daarnaast nog meer uit het vrijwilligerswerk kunnen halen. Zo is benoemd dat de vrijwilligers hebben ervaren dat zij veel kunnen leren van het vrijwilligerswerk en dat zij worden gestimuleerd door zowel de begeleiding als door een prettige sfeer in de cirkel. Dit versterkt en verbreedt hun motivatie. Aan deze extra beloningen kan voorafgaand aan het vrijwilligerswerk aandacht geschonken worden, bijvoorbeeld bij werving en selectie. Naast dat vrijwilligers bij COSA een bijdrage kunnen leveren aan een veiligere samenleving, kunnen (toekomstige) vrijwilligers ook veel ervaring opdoen door het vrijwilligerswerk. Ze kunnen door het werk zowel persoonlijk als op werkgebied leren. COSA kan hier bewuster gebruik van gaan maken door deze, vooraf niet verwachte, beloningen tijdens momenten van werving en selectie te benadrukken. Er is bijvoorbeeld een mogelijkheid om in publicaties met een vraag naar nieuwe vrijwilligers te benoemen dat de vrijwilligers bij COSA de kans krijgen om ervaring op te doen met deze bijzondere doelgroep die heftige reacties oproept in de samenleving. Daarbij kan benoemd worden dat vrijwilligers door het werken met zedendelinquenten niet alleen veel leren over de doelgroep maar ook persoonlijk kunnen groeien door het contact met zowel de zedendelinquent als andere vrijwilligers. Daarnaast is het van belang dat COSA educatieve mogelijkheden blijft aanbieden aan zijn vrijwilligers door middel van thema-bijeenkomsten en andere trainingen.

Als laatste is uit het onderzoek gebleken dat er meerdere factoren invloed hebben op de motivatie van de vrijwilligers. Eén van de factoren die bijdraagt aan de motivatie van de vrijwilligers en waar vrijwilligers veel waarde aan hechten, is de groepssfeer. De groepssfeer is voor de vrijwilligers niet alleen van belang voor het eigen plezier. Zij geven ook aan dat het volgens hen bijdraagt aan de vooruitgang van het kernlid. Een goede groepssfeer stimuleert de vrijwilligers in het werk en het versterkt hun motivatie. Vanwege de waarde die vrijwilligers hieraan hechten is het van belang dat de organisatie van COSA blijft investeren in een goede groepssfeer van de cirkels en dat hier aandacht aan te schenken in begeleidingsmomenten. Een andere manier om meer aandacht te schenken aan de sfeer in de cirkel, is inzet van bepaalde activiteiten die gericht zijn op de teambuilding van de cirkel.

Aanbevelingen gerelateerd aan toekomstig onderzoek

De eerste aanbeveling betreffende toekomstig onderzoek vloeit voort uit dit onderzoek. Dit onderzoek is cross-sectioneel uitgevoerd wat inhoudt dat alle onderzoeksgroepen los van elkaar onderzocht zijn. Om de dynamiek van de motivatie van vrijwilligers nog concreter in kaart te brengen kan het wenselijk zijn om in de toekomst follow-up onderzoek te verrichten. Door dit onderzoek nogmaals te herhalen kunnen de respondenten die geparticipeerd hebben in dit onderzoek nogmaals bevraagd worden betreffende hun motivatie en de mogelijke veranderingen hierin.

Een tweede aanbeveling betreffende toekomstig onderzoek komt voort uit de constatering dat het merendeel van de vrijwilligers gelooft dat een goede groepssfeer bijdraagt aan de vooruitgang van het kernlid. In de interviews kwam regelmatig naar voren dat de vrijwilligers die enthousiast zijn over de sfeer in de groep, het gevoel hadden dat dit een positieve werking had op het kernlid. Het is opgevallen dat de vrijwilligers die positief spraken over zowel de groepssfeer als het kernlid, meer vooruitgang bij het kernlid zagen dan vrijwilligers die minder enthousiast waren over de groepssfeer. Het zou kunnen dat de groepssfeer in de cirkel inderdaad de mate van vooruitgang van het kernlid beïnvloedt, of dat de mate van vooruitgang van het kernlid juist beïnvloed wordt door deze groepssfeer.

In dit onderzoek is hier echter geen specifieke aandacht aan geschonken, maar het kan voor COSA wel interessant zijn hier in de toekomst verder onderzoek naar te doen. Wanneer onderzoek zou bevestigen dat de groepssfeer daadwerkelijk dermate belangrijk is voor de vooruitgang van het kernlid, zou dit betekenen dat het nodig kan zijn om begeleidingsmomenten nog meer aan te passen aan het verbeteren of behouden van de groepssfeer.

Literatuurlijst

- Caspers, J. (2011). *COSA Procedures en Vrijwilligersbeleid*. (5^e editie). 's-Hertogenbosch: Programmabureau Circles-NL
- Van Dam, C., Govaart, M. & Wiebes, P. (1998). *Vrijwilligers: Zicht op zorg en welzijn*. Utrecht: NIZW Uitgeverij
- Franzen, G. (2008). *Motivatatie denken over drijfveren sinds Darwin*. Amsterdam: uitgeverij Boom onderwijs
- De Gast, W., Hetem, R. & Wilbrink, I. (2009). *Basisboek vrijwilligersmanagement: werven, sturen en motiveren*. (3^e druk) Bussum: Uitgeverij Coutinho
- Groenland, E. & Remmers, N. (2006). De steekproeftrekking en de selectie van respondenten in commercieel kwalitatief onderzoek. Geraadpleegd op: <http://boomlemmatijdschriften.nl>
- Höing, M. & Vogelvang, B. (2011). COSA in Nederland. Implementatieonderzoek Pilot fase. Geraadpleegd op: <http://cosanederland.nl>
- Höing, M., Caspers, J. & Vogelvang, B. (2009, augustus 11) Circles-NL Aanpassingsstudie naar COSA en Aanspreekbaarheid in Nederland. Geraadpleegd op: <http://cosanederland.nl>
- Hoogenboom, M., Knijn, T. & Saber, M. (2010). Een warm nest of een geoliede machine – Hoe Het Buitenhof en de Zonnebloem vrijwilligers vinden en binden. Geraadpleegd op: <http://movisie.nl>
- Van Houtum, L. (2009, juli 20). Vrijwilligerswerk: de motivatie om een 'maatje' te worden. Geraadpleegd op: <http://igitur-archive.library.uu.nl>
- Kok, A., Caspers J. & Vogelvang, B. (2010). *Basistraining Vrijwilligers, trainershandleiding voor een tweedaagse vrijwilligerstraining door cirkelcoördinatoren*. 's-Hertogenbosch: Programmabureau Circles-NL
- Migchelbrink, F. (2010). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*. 15^e druk. Amsterdam: Uitgeverij SWP
- Snatersen, Y. (2011, mei 10). COSA en zijn vrijwilligers. Vooronderzoek naar de effecten van vrijwilligers. Geraadpleegd op: <http://cosanederland.nl>
- Van 't Woud, E. (2004, december) Wat beweegt vrijwilligers? Geraadpleegd op: <http://dare.uva.nl>
- Verhoeven, N. (2007) *Wat is Onderzoek?* 2^e druk. Amsterdam: Uitgeverij Boom
- Verhoeven, N. (2011). *Wat is Onderzoek?* 4^e druk. Amsterdam: Uitgeverij Boom

Bijlage 1: Topiclijsten en vragenlijst

Topiclijst motivatie start deelname

- Verandering motivatie tussen aanmelding en start deelname. Op welke manier veranderd?
Motivatie start deelname
Motivatie dit moment
Verschillen
Verwachtingen vrijwilligerswerk
- Persoonlijke ervaringen – invloed op motivatie.
Ervaringen met kernlid
Ervaringen vanuit persoonlijke situatie (Zoals ziekte, mentale belasting, invloed op gezinssituatie)
Ervaringen en reactie omgeving > invloed op de motivatie?
Praktische ervaringen (Zoals reistijd, tijdsbesteding, geld)
- Ervaringen met COSA – invloed op motivatie
Contact met cirkelcoördinator
Begeleiding (supervisie)
Contact andere vrijwilligers
Vorbereiding en begeleiding uitvoerende taken
- Invloed tweedaagse training (positief en negatief) van beeld op COSA
Ervaring/mening tweedaagse training
Voldoende informatie/volledigheid training
Beeldvorming COSA
- Invloed tweedaagse training op motivatie
Eventuele verandering
- Beloningen en persoonlijke winst
Tot nu toe
Verwachting

Topiclijst motivatie continueren cirkel

- Verandering motivatie tussen start deelname en huidig moment. Op welke manier veranderd?
Motivatie start deelname
Motivatie dit moment
Verschillen
Verwachtingen vrijwilligerswerk > uitkomst?
- Persoonlijke ervaringen – invloed op motivatie
Ervaringen met kernlid
Ervaringen vanuit persoonlijke situatie (Zoals ziekte, mentale belasting, invloed op gezinssituatie)
Ervaringen reactie omgeving > invloed op de motivatie?
Praktische ervaringen (Zoals reistijd, tijdsbesteding, geld)
- Ervaringen met COSA – invloed op motivatie
Contact met cirkelcoördinator
Begeleiding (supervisie)
Contact andere vrijwilligers
Vorbereiding en begeleiding uitvoerende taken
- Tweede cirkel?
Eén of meerdere cirkels
Afgeronde cirkel, tweede cirkel beginnen
- Beloningen en Persoonlijke winst
Aanvankelijke verwachtingen + uitkomst daarvan

Vragenlijst motivatie beëindigen deelname

Geachte heer/mevrouw,

Wij zijn Maud van Hoogstraten en Berbel Spiering, studenten van Avans Hogeschool te 's-Hertogenbosch. In opdracht van COSA Nederland doen wij onderzoek naar de vrijwilligers van COSA. Vandaag hebben wij u telefonisch benaderd met de vraag of u mee wil werken aan ons onderzoek door deze vragenlijst in te vullen. Wij zullen u donderdag om 17.00u nogmaals telefonisch benaderen om de vragenlijst samen met u door te nemen en vragen te beantwoorden. Daarom zouden wij het op prijs stellen wanneer u voor die tijd deze vragenlijst digitaal verzend naar *berbelenmaud@gmail.com* zodat wij uw antwoorden nog door kunnen nemen.

Wij verzekeren u vertrouwelijk om te gaan met uw gegevens. Alle vragenlijsten zullen namelijk anoniem worden opgenomen in onze onderzoeksresultaten.

Wij willen u alvast vriendelijk bedanken voor uw medewerking! Door uw bijdrage aan dit onderzoek krijgt COSA de kans om het vrijwilligersbeleid te optimaliseren.

1. Wanneer heeft u besloten het vrijwilligerswerk te beëindigen?
 - o Na mezelf als vrijwilliger te hebben aangemeld.
 - o Na de tweedaagse training voltooid te hebben.
 - o Direct na de start van de cirkel.
 - o Enige tijd na de start van de cirkel namelijk ... weken/maanden.
 - o Anders, namelijk ...

2. Wat was de reden dat u uw deelname heeft beëindigd?

3. Is deze aanvankelijke motivatie veranderd in de tijd tussen aanmelding en besluit beëindiging deelname? Zo ja, hoe dan?

Bijlage 2: Operationalisatie

Model 1:

Begrip	Dimensie 1	Indicator	Dimensie 2	Vraag
Motivatie	Hedonistisch	<ul style="list-style-type: none"> Intrinsiek Emotioneel Concrete beloning Onmiddellijke beloning 	<ul style="list-style-type: none"> Sociale motieven Beschermingsmotieven 	<ul style="list-style-type: none"> Vragen persoonlijke ervaringen Vragen persoonlijke winst
	Instrumenteel	<ul style="list-style-type: none"> Extrinsiek Rationeel Concrete beloning Uitgestelde beloning 	<ul style="list-style-type: none"> Carrièregerichte motieven Leermotieven 	<ul style="list-style-type: none"> Vragen naar leermotivatie (bijv. door CC's of training) Vragen persoonlijke winst
	Normatief	<ul style="list-style-type: none"> Extrinsiek Rationeel/emotioneel Abstracte beloning Uitgestelde beloning 	<ul style="list-style-type: none"> Normatieve motieven Kwaliteitsmotieven 	<ul style="list-style-type: none"> Vragen naar normen en waarden Vragen naar persoonlijke groei Vragen persoonlijke winst

Model 2:

Begrip	Dimensie 1	Indicator	Vraag
Beloning	Emotionele beloning	<ul style="list-style-type: none"> Voldoening/tevredenheid/plezier Sociale aspect, contact met anderen (kernlid en/of collega's) 	<ul style="list-style-type: none"> In hoeverre voelt de vrijwilliger zich voldaan door het werk? Wat haalt de vrijwilliger uit de relatie met kernlid en/of collega's? Wat vindt de vrijwilliger belangrijk in dat contact?
	Normatieve beloning	<ul style="list-style-type: none"> Het nastreven van bepaalde normen en waarden Persoonlijke groei 	<ul style="list-style-type: none"> Heeft de vrijwilliger het gevoel zijn normen en waarden na te streven door het verrichten van dit vrijwilligerswerk?
	Sociale beloning	<ul style="list-style-type: none"> Waardering vanuit omgeving Aanzien 	<ul style="list-style-type: none"> Hoe reageert de omgeving op het vrijwilligerswerk? Ervaart de vrijwilliger waardering en/of aanzien uit zijn omgeving door het werk?
	Materiële beloning	<ul style="list-style-type: none"> Financiële tegemoetkoming Materiële tegemoetkoming 	<ul style="list-style-type: none"> Vindt de vrijwilliger materiële beloning belangrijk?

Model 3:

Begrip	Dimensie 1	Indicator	Vraag
Persoonlijke winst	Expectancy	<ul style="list-style-type: none"> • Beoordeling moeilijkheidsgraad • Het zelfvertrouwen/inschatting eigen vaardigheden • Controle op uitkomst 	<ul style="list-style-type: none"> • Verwachtingsvragen bij aanvankelijke motivatie • In hoeverre denkt de vrijwilliger dat hij een nuttige bijdrage levert aan de uitkomst? • (Persoonlijke) doelen voor het vrijwilligerswerk?
	Instrumentaliteit	<ul style="list-style-type: none"> • Vertrouwen (in en van begeleiding en organisatie) • Controle/verantwoordelijkheid nemen (vrijwilliger) 	<ul style="list-style-type: none"> • Krijgt de vrijwilliger de ruimte van de organisatie om zijn/haar beloning te verkrijgen? • Hoe ervaart de vrijwilliger de begeleiding betreft het verkrijgen van de beloning? • In hoeverre voelt de vrijwilligers zich zelf verantwoordelijk voor het verkrijgen van de beloning?
	Valentie	<ul style="list-style-type: none"> • Waarde van de uitkomst 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe belangrijk is de beloning voor de vrijwilliger?

Bijlage 3: Kwaliteitseisen opdrachtgever

De opdrachtgever stelt de volgende eisen aan het onderzoeksrapport:

- Gedegen rapport in foutloos Nederlands
- Een onderzoek, waarbij gebruik is gemaakt van een passend theoretisch kader (in ieder geval theorie over motivatie) en overige relevante literatuur
- Uit het rapport blijkt dat de studenten zich gedegen hebben verdiept in het fenomeen 'vrijwilliger' en in de COSA-methodiek
- De terminologie die wordt gebruikt is passend bij COSA
- De informatie over COSA in Nederland is feitelijk correct
- Anonimiteit en vertrouwelijkheid van dataverzameling en -verwerking
- Toestemming van vrijwilligers gevraagd voor het opnemen van interviewfragmenten in het verslag

Bijlage 4: Overzicht motivatiepsychologie

In de volgende tabel is er een overzicht weergegeven over de meest voorkomende benaderingen in de geschiedenis van de motivatiepsychologie. Deze tabel is een eigen samenvoeging van informatie uit het boek 'Motivatie, denken over drijfveren sinds Darwin' van Franzen (2008) en het artikel 'Motiveren en motivatieproblematiek' van Rovers (2010).

Theoretische benadering	Algemeen motivatiemechanisme	Specifieke uitwerkingen (motivatiefactoren)	theoretische Aanhangende theoretici
Fysiologische benadering	Gedrag wordt veroorzaakt door biologische factoren → Mechanisme is onbewust en automatisch	<ul style="list-style-type: none"> - (Overlevings)instincten/ genetische aanleg - Hersenactivatie (arousal) - Homeostatische regulatie (handhaven van optimale) 	Sigmund Freud, Carl Gustav Jung e.a.
Behavioristische benadering	Gedrag wordt aangeleerd in interactie met omgeving → Mechanisme is onbewust en automatisch	<ul style="list-style-type: none"> - Conditionering (klassiek, instrumenteel en observationeel leren) - Incentieven (Kenmerken doel beïnvloeden gedrag) - Zintuigstimulatie en hedonisme (pijnstimuli vermijden, genotstimuli zoeken) 	Paul Ehrlich, William James, Clark Hull etc.
Cognitieve benadering (Behoeftetheorieën)	Gedrag wordt veroorzaakt door rationele en perceptuele processen (informatieverwerking) → Mechanisme is bewust en berust op wil	<ul style="list-style-type: none"> - Bewuste doelnastreving - Doelverwachting en waarde daarvan - Sociale motivatie (aanwezigheid, reacties, verwachtingen van anderen) - Cognitieve consistentie (streven om inconsistente houdingen, opvattingen en gedrag te elimineren) - Attributie (oorzaken die mensen toekennen aan eigen en andermans gedrag) - Perceptie van competentie om controle op omgeving uit te oefenen (streven naar groei) 	Erich Fromm, Henry Murray, Abraham Maslow ect.
Emotieve benadering	Gedrag wordt veroorzaakt door emoties → Mechanisme is bewust en automatisch	<ul style="list-style-type: none"> - Emoties (basis in biologie, leren of cognitie) 	Robert Plutchik, Dalbir Bindra, Carol Izard, Magda B. Arnold, etc.

Tabel 5.

In de tabel is de tijdlijn verticaal weergegeven, dat betekent dat de benaderingen betreffende motivatie die als eerste in de geschiedenis ontstonden, bovenaan zijn weergegeven. Je zou kunnen zeggen dat iedere nieuwe benadering een reactie is op zijn voorganger. De cognitieve benadering is bijvoorbeeld een reactie op de behavioristische benadering omdat sociaal wetenschappelijke theoretici als Murray en Maslow kritiek hadden op de theorie van hun voorgangers, deze benadering hebben zij volgens hen verbeterd en/of aangevuld.

Horizontaal gezien wordt iedere theorie verder uitgelegd. Eerst worden de motivatiemechanismen benoemd die centraal staan in iedere benadering en vervolgens worden motivatiefactoren benoemd, dat zijn korte begrippen die samenvattend tonen wat de theoretische benadering inhoudt. In de laatste kolom worden de namen genoemd van filosofen en sociale wetenschappers die de grondleggers zijn van de theoretische benadering in kwestie.