

# Opbrengsten van internationale vrijwilligerservaringen

Een verkenning naar persoonlijke opbrengsten en gedragsverandering na internationale kortdurende vrijwilligerswerkervaringen en een voorstel tot monetarisatie met World Servants als casestudy

April 2021



**rijksuniversiteit  
 groningen**

## Masterscriptie Sociologie Rijksuniversiteit Groningen

Auteur: Jitske van der Wijk  
S3200787  
Jitskevanderwijk@gmail.com

Begeleider: Prof. Dr. G. G. Anthonio  
Bijzonder Hoogleraar Sociologie van Leiderschap, Organisaties en  
Duurzaamheid

Referent: Dr. L. Heyse  
Universitair Hoofddocent Sociologie



Het voelde nog zo ver weg, maar het ging echt gebeuren,  
ik ging op reis met een groep van allerlei kleuren,  
mijn tas was opeens gevuld en even later landde ik al,  
ik was gespannen en vroeg mij af of het goedkomen zal.

Wat waren zij blij en ik zenuwachtig,  
er werd veel gedanst en hun blijdschap was krachtig,  
ik kreeg een bord traditioneel eten en ze keken mij aan,  
wat was er veel liefde in het koken van dit eten gegaan.

Ik kwam naar buiten en de kinderen sprongen zo blij,  
ze stelden mij gerust en ik voelde mij vrij,  
met tien kinderen aan de ene hand en tien aan de ander,  
was het onmogelijk om mij nog langer te voelen als een buitenlander.

Ze namen mij mee in hun cultuur en verleden,  
wat mocht ik veel leren, ook van hun dagelijks heden,  
ik ontdekte het land en haar verhalen,  
tijdens gesprekken en wandelingen onder de warme zonnestrallen.

Ze stelden zich open en we mochten van hen leren,  
over bouwmaterialen, klederdracht en manieren van afstuderen,  
maar ook over je kijk op het leven,  
over je bijdrage aan de maatschappij en over vergeven.

Toen ik terug op Schiphol kwam,  
voelde ik mij bijna als een vreemde in dat luxe Amsterdam,  
er zat nog een stukje van het land in mij,  
een stukje wat mij veranderd heeft en ik breng naar déze maatschappij.

#verandervrijdag<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Amarins van der Meulen is de auteur van dit gedicht. Ze reisde in 2014, 2017 en 2019 met World Servants naar respectievelijk Sierra Leone, Zambia en Oeganda. Dit gedicht werd geschreven ter publicatie van #Verandervrijdag op 24 januari 2019, een Instagramserie waarin wekelijks een ervaringsverhaal wordt gedeeld. De auteursrechten van de foto behoren toe aan Peter Verweij.

## Abstract

**Inleiding** – Deze *mixed methods*-studie verkent het vraagstuk of en in welke mate individuen opbrengsten op persoonlijk en/of gedragsniveau ervaren als gevolg van (korte) internationale vrijwilligerservaringen. Daarnaast wordt middels een maatschappelijke kosten-baten analyse een verkenning van het maatschappelijk rendement van World Servants, als casestudy, uitgevoerd.

**Introductie casestudy** - World Servants is een christelijke stichting en jongerenbeweging die korte internationale vrijwilligersprojecten organiseert naar Azië, Afrika en Zuid-Amerika. De projecten kennen een tweeledige doelstelling; enerzijds bouwt World Servants aan duurzame ontwikkeling en capaciteitsversterking bij de lokale gemeenschappen en anderzijds staat de persoonlijke ontwikkeling van de Nederlandse deelnemers centraal.

**Theoretische achtergrond** – Dit onderzoek vormt een bijdrage in het wetenschappelijk debat over mogelijke opbrengsten van internationale vrijwilligerservaringen. Op grond van wetenschappelijke literatuur is de verwachting geformuleerd dat deelnemers van World Servants-projecten ontwikkelen op persoonlijk gebied en op gedragsniveau als gevolg van twee mechanismen; interculturele interactie enerzijds en *exposure* anderzijds. De veranderingen op persoonlijk gebied bestaan uit ontwikkeling in zelfvertrouwen, sociale contacten, (internationaal) bewustzijn, zingeving en competenties. Vanuit die persoonlijke ontwikkelingen kan gedragsverandering optreden. De hypothese is geformuleerd dat individuen die met World Servants op reis zijn geweest veranderen op vier gebieden - vrijwilligerswerk, duurzaam gedrag, geefgedrag en de ambitie om in een internationaal/maatschappelijk werkveld te werken – ten opzichte van deelnemers die in de toekomst met World Servants op reis gaan en daarvoor reeds ingeschreven staan.

**Data & methodiek** – Data werd verzameld binnen de specifieke context van World Servants. Onder het deelnemersbestand is een enquête uitgezet (n=925) bij twee doelgroepen; enerzijds individuen die nog geen internationale vrijwilligerservaring hebben meegemaakt met World Servants en anderzijds individuen die reeds een internationale vrijwilligerservaring met World Servants hebben meegemaakt. Deze data is geanalyseerd met behulp van multi-pele lineaire regressieanalyse. Daarnaast zijn focusgroepen (n=16) gehouden met informanten om te verkennen of het beeld van het maatschappelijk rendement, op basis van de kwantitatieve data, past bij hun ervaringen met World Servants. Tevens identificeerden informanten factoren die invloed uitoefenen op de omvang en bestendigheid van de impact van een internationale vrijwilligerservaring.

**Resultaten** – Individuen met internationale vrijwilligerservaring - in de vorm van een kortdurend project zoals World Servants organiseert – blijken meer vrijwilligerswerk te gaan doen, duurzamer gedrag te vertonen, meer geld aan goede doelen te geven en op professioneel vlak ontwikkeling door

te maken door een maatschappelijke oriëntatie op de arbeidsmarkt. Hierbij zijn de individuen met World Servants-projectervaring vergeleken met individuen die nog geen internationale vrijwilligerservaring hebben doorgemaakt met World Servants (cross-sectioneel onderzoek). Er is gecontroleerd voor vijf factoren: geslacht, leeftijd, buitenlandervaring naast World Servants, leiderservaring bij World Servants en inkomensniveau. Deze gedragsverandering blijkt sterker toe te nemen wanneer individuen vaker op project gaan met World Servants, hoewel dit effect niet significant optreedt voor duurzaam gedrag. De verwachting dat de gedragsverandering duurzaam en toekomstbestendig zou zijn kan slechts worden onderbouwd voor geefgedrag. De hoeveelheid vrijwilligerswerk die individuen doen en de mate van duurzaam gedrag nemen juist af door de tijd heen.

**Maatschappelijk rendement** – De behoefte vanuit World Servants was om een inschatting te krijgen van het maatschappelijk rendement van een World Servants-project op het leven van deelnemers. De berekening van maatschappelijk rendement is een methode uit de praktijk en wordt in dit onderzoek toegepast voor de beleidspraktijk van World Servants. Een verkenning van de kosten en opbrengsten van een World Servants-project blijken een *return on investment* te geven van 3,8 over een periode van vijf jaar voor een deelnemer die eenmaal op project gaat. Dat betekent dat een projectdeelname 3,8 keer zoveel waard is dan dat het kost. Het maatschappelijk rendement per project blijkt af te nemen bij herhaaldelijke projectdeelname, maar blijft daardoor wel bestendiger. Een impuls in impact is mogelijk door een nieuwe component toe te voegen; bijvoorbeeld door een leidersrol op te pakken of door met een ander type World Servants-project mee te gaan.

**Conclusie & discussie** – Op basis van de onderzoeksresultaten valt te concluderen dat individuen op gedragsniveau veranderen als gevolg van een World Servants-project. Die verandering blijkt niet op alle gebieden duurzaam en toekomstbestendig te zijn. De omvang van de impact en de bestendigheid blijkt onderhevig aan een aantal invloeden zoals het aantal projectdeelnames, de kwaliteit van het leadersteam, de groepsgrootte van de projectgroep en positieve bekrachtiging van nieuw gedrag in de sociale omgeving. Een aanbeveling voor de beleidspraktijk is daarom om de sociale omgeving van de deelnemer meer te betrekken bij het World Servants-traject. Daarnaast wordt ten behoeve van vervolgonderzoek geadviseerd om gepaarde data te verzamelen zodat het maatschappelijk rendement van World Servants verdiepend kan worden verkend. In de slotbeschouwing wordt toegelicht dat rendementsberekening zinvol is om inhoudelijk het gesprek over impact te voeren, zeker voor organisaties waarvan de output niet in omzet of productie te specificeren is. Het is hierbij relevant om te beseffen dat een dergelijke berekening een schatting blijft en geen precies resultaat oplevert; de berekening kan namelijk doen lijken alsof alles meetbaar is.

## Voorwoord

Na tweemaal te hebben gereisd met World Servants en met de bachelor Sociologie op zak, begon ik aan de masteropleiding Sociologie. Het voelde als extra gegunde tijd om mij te verdiepen in groepsdynamiek, pro-sociaal gedrag, beleid, maatschappelijke betrokkenheid én ontwikkelingssamenwerking. Een groot onderdeel van de masteropleiding bestaat uit een stage en scriptietraject. Ik hoefde niet lang na te denken; als ik ergens stage zou willen lopen was dat bij World Servants. De afgelopen jaren las ik over ontwikkelingssamenwerking, de kritiek daarop en in combinatie met mijn eigen ervaringen riep dat vragen op. Ik hoopte op een tijd om mij te verdiepen in die materie.

Mijn stage begon in februari 2020 op de afdeling 'Marketing en training'. Daar was – na uitgebreid wetenschappelijk onderzoek naar de rol van interactie – behoefte aan kennis over de effecten ervan en verkenning van het maatschappelijk rendement. Naast de uitvoering van de evaluatiecyclus over meerwaarde, kreeg ik de gelegenheid om uitgebreide invulling aan de stage te geven. Zo mocht ik meekijken en helpen met trainingen voor leiders en in het reilen en zeilen van de organisatie; tijdens vergaderingen, brainstormsessies over rentmeesterschap, projectplanningen en financieringsmodellen. In een aantal taken vervulde ik een actievere rol. Zo mocht ik het proces van de publicatie van het halfjaarlijkse magazine managen en was ik betrokken bij de organisatie van een informatiebijeenkomst voor ouders. Tijdens de stageperiode speelde ik eveneens een rol in de organisatie van het jaarlijkse World Servants Festival waar deelnemers leren hoe ze hun ervaringen praktisch vorm kunnen geven in Nederland, een thema wat nauw verbonden is met het onderzoeksthema. Na slechts acht weken stage brak het corona-virus uit. Ik heb het, ondanks de situatie, als een voorrecht beschouwd om mee te kijken in deze organisatie in crisistijd. De veerkracht was enorm. Ook in de stressvolle periode was ik welkom om mee te kijken, te denken en bij te dragen. Het zorgde voor een unieke tijd waar ik met genoegdoening op terugkijk.

Hoewel ik persoonlijk betrokken ben geweest bij de organisatie, zoals hierboven beschreven, heb ik mij gerealiseerd dat een wetenschappelijk onderzoek altijd zuiver en objectief uitgevoerd moet worden. Daarom heb ik professionele distantie getracht te waarborgen gedurende het gehele onderzoeksproces en in de contacten met respondenten en informant. De literatuur, wetenschappelijke methodieken en onderzoeksresultaten voeren het woord in dit verslag.

Deze scriptie is tot stand gekomen in prettige samenwerking met een aantal mensen die ik graag wil bedanken. Vanuit de Rijksuniversiteit Groningen waren Prof. Dr. Gabriël Anthonio en Dr. Liesbet Heyse betrokken als stage- en scriptiebegeleider en referent. Hartelijk dank voor jullie kritische oog, betrokkenheid en suggesties. Het heeft de scriptie zowel inhoudelijk als qua uitvoering naar een hoger plan getild. Gabriël, in deze periode van persoonlijke en professionele ontwikkeling

was uw begeleiding bijzonder waardevol, hartelijk dank. Daarnaast wil ik mijn warme dank uitspreken voor Theunis Sjoerd Elzinga en Willem-Jan van der Ven, respectievelijk betrokken als stagebegeleider en leidinggevende van de afdeling. Jullie ervaring, enthousiasme en steun hebben de inhoud van de scriptie en mij als persoon doen groeien. Theunis Sjoerd, ik dank je bovendien voor je nauwe betrokkenheid bij mijn stage- en scriptieproces en het geven van feedback met compassie.

In het bijzonder spreek ik mijn dank uit aan alle (oud-)deelnemers, vrijwilligers, betrokkenen, sponsors, leiders en deelnemers die ik gedurende mijn stageperiode mocht spreken, enquêteren of interviewen. Jullie ervaringen, reflectie en evaluatie vormen de basis van het maatschappelijk rendement waar deze scriptie verslag van doet. Daarnaast ben ik dankbaar voor Erwin, familie en vrienden aan mijn zijde. Als socioloog ben ik me bewust van het belang van een sociaal netwerk. Jullie aanhoudend vertrouwen en aanmoediging stelden mij in staat om dit project te starten en tot goed einde te brengen.

De periode bij World Servants heeft mij veranderd. Ik leerde hoe het is om mij in een organisatie te bewegen, maar ook om wetenschappelijke kennis en methoden toe te passen in de praktijk. De vele uitdagingen en mogelijkheden die werden gegeven hebben mij doen groeien. Evenals de vele gesprekken met collega's, die mij vanaf de eerste dag als onderdeel van de organisatie behandelden. Het besef dat ontwikkelingssamenwerking het verschil kan maken, voor alle betrokken partijen, is duidelijk geworden. In het bijzonder dat de persoonlijke verandering die deelnemers doormaken kan leiden tot langdurige gedragsverandering voor de Nederlandse maatschappij, maakt mij dankbaar. Die kennis motiveert mij om met aandacht te leven en bewust een positieve invloed uit te oefenen waar mogelijk.

Wolvega en Groningen, april 2021

# Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding .....	12
1.1 Introductie op onderzoeksthema.....	12
1.1.1. Korte internationale vrijwilligersprojecten .....	13
1.1.2. Internationale vrijwilligersprojecten in perspectief.....	13
1.1.3. Meetbaarheid, efficiëntie en transparantie .....	15
1.1.4. Casestudy: World Servants.....	16
1.2 Probleemstelling.....	17
1.3 Deelvragen.....	18
1.3.1 Totstandkoming deelvragen.....	18
1.3.2 Overzicht deelvragen.....	18
1.4 Niche en relevantie .....	19
1.4.1 Niche.....	19
1.4.2 Wetenschappelijke relevantie.....	19
1.4.3 Maatschappelijke relevantie .....	20
1.5 Leeswijzer .....	20
Hoofdstuk 2: World Servants .....	22
2.1 Introductie.....	22
2.2 Het World-Servants concept .....	22
2.2.1 Vier pijlers.....	22
2.3 De organisatie.....	23
2.4 Uitvoering doelstellingen .....	24
2.4.1 Doelstelling 1: Capaciteitsversterking en duurzame ontwikkeling in projectlanden.....	24
2.4.2 Doelstelling 2: Persoonlijke ontwikkeling van Nederlandse deelnemers .....	25
2.4.3 Theory of change .....	26
2.4.2 De rol van leiderschap.....	27
Hoofdstuk 3: Theoretisch kader .....	28
3.1 Introductie.....	28
3.2 Realistische evaluatie en CMO-configuratie .....	28
3.3 Ontwikkelingsprocessen gedurende IVS (deelvraag 1) .....	29
3.3.1 Interculturele interactie .....	29
3.3.2. <i>Exposure</i> en confrontatie .....	30
3.3.3. Andere mechanismen of invloedsfactoren .....	30
3.4 Persoonlijke opbrengsten (deelvraag 2) .....	31
3.4.1 Veranderingen in de sociale netwerkstructuur.....	31
3.4.2 Zingeving.....	31



3.4.3 Competentie-ontwikkeling .....	32
3.4.4 Mentale gezondheid.....	33
3.4.5 Algemeen bewustzijn en zelfbeeld.....	34
3.5 Maatschappelijke opbrengsten (deelvraag 3).....	34
3.5.1 Vrijwilligerswerk .....	35
3.5.2 Geefgedrag .....	36
3.5.3 Duurzaamheid .....	36
3.5.4 Politieke betrokkenheid .....	37
3.5.5 Professionele ontwikkeling .....	38
3.6 Onbedoelde gevolgen .....	39
3.7 Blijvend veranderd?.....	39
3.8 Conclusie en CMO-specificatie .....	41
Hoofdstuk 4: Methoden .....	43
4.1 <i>Mixed methods design</i> .....	43
4.2 Vooronderzoek en participerende observatie .....	43
4.3 Literatuuronderzoek.....	44
4.4 Kwantitatieve onderzoekscomponent .....	45
4.4.1 Doelstelling.....	45
4.4.2 Dataverzameling.....	45
4.4.3. Populatie, selectie en steekproef.....	46
4.4.4 Respons .....	47
4.4.5 Verrijken van de data .....	47
4.4.6 Operationalisatie van relevante variabelen .....	47
4.4.7. Analyse-opzet .....	53
4.5 Kwalitatieve onderzoekscomponent.....	54
4.5.1 Doelstelling.....	54
4.5.2 Werving informanten .....	55
4.5.3 Dataverzameling.....	55
4.5.4 Operationalisatie .....	56
4.5.5 Analyse-opzet .....	57
4.5.6 Betrouwbaarheid en validiteit kwalitatief onderzoek.....	58
Hoofdstuk 5: Kwantitatieve bevindingen (Deelvraag 4) .....	59
5.1 Bivariate statistieken .....	59
5.2 Modevaluatie.....	60
5.2 Hypothesetoetsing: Impact van World Servants.....	62
5.2.1. Verschillen tussen individuen met en zonder World Servants-projectervaring .....	62

5.2.2. Verschillen tussen individuen met verschillende frequenties in projectdeelnames .....	63
5.3 Bestendigheid door de tijd .....	69
5.3.1 Vrijwilligerswerk .....	70
5.3.2 Duurzaam gedrag .....	70
5.3.3 Geld schenken .....	71
5.3.4 Professionele ambities .....	72
5.3.5. Conclusie .....	73
5.4 Conclusie .....	74
Hoofdstuk 6: Verkenning maatschappelijk rendement (deelvraag 5) .....	76
6.1 Inleiding .....	76
6.2 Verantwoording .....	76
6.3 Maatschappelijk rendement .....	77
6.3.1 Kosten en financiering .....	79
6.4 Maatschappelijke opbrengsten .....	80
6.4.1. Vrijwilligerswerk .....	80
6.4.2. Geefgedrag .....	83
6.4.3. Duurzaamheid .....	83
6.4.4. Professionele ontwikkeling .....	85
6.5 Inschatting maatschappelijk rendement .....	86
6.6 <i>Return on Investment</i> .....	89
6.7 Conclusie .....	89
Hoofdstuk 7: Kwalitatieve validatie .....	92
7.1 Informanten .....	92
7.2 Veranderproces in beeld .....	93
7.2.1. Mechanismen van verandering .....	93
7.2.2. Verandering .....	94
7.3 Beschouwing maatschappelijk rendement .....	95
7.3.1. Bevraagde factoren .....	95
7.3.2. Algemeen beeld .....	98
7.4 Invloed op impact .....	99
7.4.1 Mate en intensiteit van interactie .....	99
7.4.2. Het leidersteam .....	101
7.4.3. Groepsfactoren .....	102
7.4.4. Projectfactoren .....	103
7.4.5. Deelnemers .....	104
7.5 Bestendigheid .....	105

7.5.1. Positieve bekrachtiging vanuit sociale omgeving.....	105
7.5.2. Projectervaringen .....	105
7.5.3. Leiderservaring .....	106
7.6 Conclusie .....	106
Hoofdstuk 8: Conclusie.....	108
8.1 Conclusie .....	108
8.1.1. Interpretatie van resultaten .....	108
8.1.2. Maatschappelijk rendement .....	109
8.1.3. Invloedsfactoren rondom impact en bestendigheid .....	110
8.2 Discussie .....	111
8.3 Aanbevelingen voor World Servants.....	112
8.4 Opbrengst.....	114
8.5 Slotbeschouwing .....	114
Literatuurlijst .....	117
Inhoudelijke bijlagen .....	127
Bijlage 1: Uitgebreide organisatiebeschrijving World Servants .....	127
Bijlage 2: Totstandkoming factoren .....	138
Bijlage 3: Enquêtevragen.....	141
Bijlage 4: Geïnformeerde toestemming .....	147
Bijlage 5: Interviewschema .....	148
Bijlage 6: Specificatie van maatschappelijk rendement.....	150
Bijlagen ten behoeve van data-analyse.....	155
Bijlage 7: Operationalisatie van variabelen.....	155
Bijlage 8: Bivariate statistieken .....	155
Bijlage 9: Hypothesetoetsing.....	155
Bijlage 10: Assumptiecontrole en analyse van <i>outliers</i> .....	155
Bijlage 11: Thematische analyse focusgroepen .....	155

# Hoofdstuk 1: Inleiding

## 1.1 Introductie op onderzoeksthema

Ontwikkelingssamenwerking<sup>2</sup> speelt een wereldwijde rol sinds de introductie van Marshallhulp na de Tweede Wereldoorlog, maar onderging in de afgelopen decennia professionalisering en schaalvergroting (Van den Berg & De Goede, 2012). Sindsdien is het werkveld sterk veranderd. Waar eerder vooral ontwikkelings*hulp* werd geboden vanuit nationaal handelen op basis van economische en politieke motivatie, vindt deze aanpak inmiddels minder draagvlak. De afnemende steun voor ontwikkelingssamenwerking kent externe oorzaken zoals economische crisis, ontkerkelijking en een afnemend vertrouwen in instituties (Pollet, 2012). Daarnaast zijn ook interne oorzaken onderdeel van het publieke debat: media rapporteren vaker een uitblijven van resultaat dan positieve ontwikkelingen en het gebrek van transparantie bij ontwikkelingswerkorganisaties en actoren roept eveneens een verlies van vertrouwen op (Pollet, 2012).

De afnemende steun voor ontwikkelingssamenwerking als nationaal handelen moet echter niet worden verward met empathie en betrokkenheid bij de situatie waarin de betreffende landen verkeren (Carabain, Hoeks, Boonstoppel & Hogeling, 2013; Bodelier & Vossen, 2007; AIV, 2009). Carabain en collega's (2013) beschrijven dat Nederlanders blijvend een positieve attitude hebben ten opzichte van ontwikkelingssamenwerking, maar behoefte hebben aan transparantie over de effectiviteit van handelen. Zij krijgen bijval van Adviesraad Internationale Vraagstukken (2009) die beschrijven dat burgers vraagtekens plaatsen bij de 'outputlegitimiteit' van ontwikkelingssamenwerking: wordt activiteit en beleid zo effectief mogelijk toegepast?

In het licht van de schijnbare tegenstelling<sup>3</sup> tussen de positieve houding van het gros van de Nederlanders ten opzichte van ontwikkelingssamenwerking en het afnemend draagvlak voor handelen op nationaal niveau, verschijnen nieuwe spelers in het werkveld. Steeds vaker nemen burgers het heft in eigen handen en starten zij particuliere initiatieven op om lokale projecten te ondersteunen, vaak als gevolg van een buitenlandse reis naar een ontwikkelingsland (Bodelier & Vossen, 2007; Van den Berg & De Goede, 2012). In dit onderzoek wordt de focus gelegd op een vorm van ontwikkelingssamenwerking waarbij voornamelijk jongeren zelf actief worden: kortdurende vrijwilligersprojecten (*International Voluntary Service*). In toenemende mate reizen jongeren over de wereld om vrijwilligerswerk te doen in verschillende vormen en voor wisselende tijdsduren (Schech,

---

<sup>2</sup> Ontwikkelingssamenwerking duidt op langdurige hulp en samenwerking tussen landen om ontwikkeling te bevorderen en levensstandaarden te verhogen. Noodhulp moet daarvan worden onderscheiden; het biedt ad hoc en kortdurende hulp bij natuurrampen of gewelddadige conflicten (Rijksoverheid, 2019).

<sup>3</sup> Hoewel hier sprake is van een schijnbare tegenstelling (immers, afnemende steun voor overheidsbeleid is niet hetzelfde als een algemeen slinkend draagvlak voor ontwikkelingssamenwerking), bestaat een wetenschappelijk debat over het nut van korte vrijwilligersprojecten *an sich*. Hier wordt meer aandacht aan besteed in §1.1.2.

2017; Sherraden, Stringham, Sow & McBride, 2006; Ten Hoorn & Keulers, 2007; Plewes & Stuart, 2007; Wearing & McGehee, 2013).

#### 1.1.1. Korte internationale vrijwilligersprojecten

International Voluntary Service (IVS) wordt gedefinieerd als “een georganiseerde periode van betrokkenheid en bijdrage aan een samenleving, gesponsord door publieke of private organisaties, en herkend en gewaardeerd door de samenleving, met geen of minimale monetaire compensatie voor de participant” (Sherraden, 2001, p. 5). Er is dus sprake van een gestructureerde activiteit waarbij de rechten en plichten voor de vrijwilligers duidelijk zijn, maar puur vrijwillig (Geudens, 2013). Deze definitie van IVS verschilt op meerdere domeinen zoals tijdsduur, deelnemers kunnen bijvoorbeeld enkele weken tot meerdere maanden worden uitgezonden (Sherraden et al., 2006), scope, activiteiten en doelgroep (McBride, Brav, Menon & Sherraden, 2006). Binnen deze variatie zijn echter drie overkoepelende kenmerken van IVS te identificeren: dergelijke programma’s staan voor sociale rechtvaardigheid, zetten in op totstandkoming van interculturele interactie zodat actief burgerschap wordt bevorderd en organiseren dat internationale vrijwilligers meewerken en/of – helpen bij noodzakelijke voorzieningen (McBride et al., 2006). Tevens is inmiddels consensus bereikt over de tijdsperiode van korter dan acht weken die geldt als kort vrijwilligerswerkproject (Engle & Engle, 2003; Lough, 2019). Kenmerkend voor kortdurend internationaal vrijwilligerswerk is een tweeledige doelstelling waarbij zowel de lokale gemeenschappen als de internationale vrijwilligers opbrengsten zouden ervaren.

#### 1.1.2. Internationale vrijwilligersprojecten in perspectief

Over de vraag of korte internationale vrijwilligersprojecten impact kunnen maken op lokale gemeenschappen en internationale vrijwilligers bestaat debat in de wetenschappelijke literatuur. Dit debat vloeit vooral voort vanuit de kenmerken van internationale vrijwilligers, werkzaamheden en de korte lengte een dergelijk project (Schech, 2017). Ten eerste gaat het meestal om relatief jonge individuen die deelnemen aan een internationale vrijwilligerservaring tijdens hun middelbare schoolperiode, tussenjaar of studietijd (Simpson, 2004; McGloin & Georgeou, 2016). De internationale vrijwilligers hebben tijdens het project relatief weinig levenservaring (Schech, 2017). Daarnaast voeren internationale vrijwilligers vaak werkzaamheden waarvoor weinig ervaring of vaardigheden noodzakelijk zijn en verblijven zij slechts een korte periode in het projectland (Engle & Engle, 2003).

Aan de ene kant van dit debat wordt bemenst door auteurs die de stelling innemen dat korte vrijwilligersprojecten geen blijvende impact kunnen uitoefenen. De term ‘*voluntourism*’ past bij dit standpunt; *voluntourism* verwijst naar het kortstondig participeren van jongeren in vrijwilligerswerk als onderdeel van een totale reisbeleving. Dit stuit internationaal op kritiek omdat er sprake zou zijn

van kortdurende relaties tussen de reisorganisatie en lokale gemeenschappen waarbij de focus niet ligt op duurzame ontwikkeling (McGloin & Georgeou, 2016). Daarnaast zouden machtsverschillen tussen beider culturen mogelijk worden onderstreept omdat internationale vrijwilligers een dergelijke culturele ervaring ‘consumeren’ (Simpson, 2004; McGloin & Georgeou, 2016). Bovendien kan *voluntourism* de sociaaleconomische relaties in een land veranderen door ervaringen, cultuur en landschap in de markt te zetten<sup>4</sup> waarvoor dat eerder niet het geval was (Janisse, 2012) hoewel in dit beeld de rol van de lokale gemeenschappen wordt onderschat (Lyons & Wearing, 2008). Opvallend is dat deze auteurs onderscheid maken tussen *voluntourism* waarbij vrijwilligers kortdurend betrokken zijn en vrijwilligerswerk met het oog op ontwikkeling waarbij vrijwilligers langere tijd, soms meerdere jaren, betrokken zijn. Bij laatstgenoemde zou bovenstaande problematiek minder opgaan.

Binnen het spectrum van dit wetenschappelijke debat zijn er ook auteurs die de nuance opzoeken. Zij beschrijven dat (korte) internationale vrijwilligersprojecten positieve gevolgen kunnen hebben, zowel voor lokale gemeenschappen als de internationale vrijwilligers (Everingham, 2015), op het moment dat bij de organisatie en uitvoering van dergelijke projecten een aantal randvoorwaarden worden nagestreefd. Bijvoorbeeld door projecten voor te bereiden in samenspraak met de lokale bevolking, de expertise van de lokale gemeenschap richtlijn te laten zijn voor het project, interactie te stimuleren in gelijkwaardige context, wederzijds respect te betrachten en vrijwilligers tijd te geven voor reflectie (Everingham, 2015; Elzinga, 2017; Banki & Schonell, 2018; McLachlan & Binns, 2019; Colpin, 2020). Banki en Schonell (2018) pleiten als voornaamste oplossing echter voor een contract – niet zozeer in wettelijke zin van het woord, maar meer in samenspraak – tussen lokale gemeenschappen en vrijwilligers over wederzijdse verwachtingen en afspraken zodat transparantie wordt bevorderd. Daarnaast stellen auteurs dat vrijwilligers meer gericht zijn op de gemeenschap in plaats van op winst (Sherraden et al., 2008) en meer toewijding vertonen dan professionals (Randel et al., 2004) wat tevens een pleidooi voor internationaal vrijwilligerswerk vormt.

Hoewel vrijwilligersprojecten op wereldwijde basis misschien niet in staat zijn om armoede op wereldwijde schaal te verminderen (Sin, 2010) wordt in de literatuur veelvuldig gesproken over opbrengsten voor internationale vrijwilligers. Tevens is onderzoek gedaan naar opbrengsten voor lokale gemeenschappen, maar relatief schaars (Guttentag, 2009) wegens moeilijke bereikbaarheid van participanten voor onderzoek. De focus van dit onderzoek ligt op de eventuele opbrengsten van internationale vrijwilligers van een specifieke organisatie, World Servants. Het inzichtelijk maken van (de omvang) van mogelijke opbrengsten van dergelijke interventies past bij de huidige trend van resultaatverantwoording.

---

<sup>4</sup> Ook wel ‘commodificatie’ genoemd.

### 1.1.3. Meetbaarheid, efficiëntie en transparantie

In hedendaagse beleidssystemen heerst behoefte aan meetbaarheid en resultaatverantwoording (WRR, 2010). Dit blijkt ook van toepassing te zijn voor het werkveld van de ontwikkelingssamenwerking (AIV, 2009; Gilfillan, 2015).

#### *Het wetenschappelijk debat*

Om de invloed van ontwikkelingssamenwerking in kaart te brengen, wordt over het algemeen gekeken naar indicatoren om effecten te meten in de betreffende landen. Dergelijke metingen laten een patroon zien. Als het gaat om welzijnsindicatoren, bijvoorbeeld onderwijs, gezondheidszorg, politieke en sociale rechten, is er in verschillende landen sprake van positieve ontwikkelingen. Als echter economische ontwikkeling als indicator wordt gebruikt, doemt een diffuser beeld op (WRR, 2010). En dan rijst de vraag in hoeverre de geboden ontwikkelingssamenwerking de cruciale factor was in de veranderingen. Dat er feitelijke veranderingen van positieve aard optreden, hoeft echter niet betwijfeld te worden. Zo is de kindersterfte in ontwikkelingslanden gehalveerd, is het percentage kinderen dat naar school gaat met 40% toegenomen, is de voedselproductie verbeterd en verhoogd, is de levensverwachting met enkele decennia toegenomen en leven minder mensen onder de armoedegrens (WRR, 2010; Bodelier & Vossen, 2007). De evaluatie van de rol van ontwikkelingssamenwerking is daarentegen niet eenduidig. Op macroniveau is niet per definitie aan te tonen dat ontwikkelingssamenwerking het doorslaggevende element was in de ontwikkeling van landen (WRR, 2010).

Tegelijkertijd is op microniveau meer te zeggen over de werkzaamheid van een bepaalde interventie (WRR, 2010). Op microniveau zijn namelijk kosten en opbrengsten te definiëren voor individuele interventies. Dit past in het bijzonder bij NGO's<sup>5</sup> omdat laatstgenoemde bij uitstek op lokaal niveau interveniëren. NGO's beschikken over kennis van de lokale problematiek, kunnen een relatie met de gemeenschappen opbouwen, flexibel inspelen op veranderende situaties en dikwijls voor lage kosten hun werk uitoefenen (AIV, 2013). Het werk van NGO's die actief zijn in ontwikkelingslanden heeft een tweeledige werking; in ontwikkelingslanden is er sprake van capaciteitsversterking van het maatschappelijke middenveld terwijl ook in de Noordelijke landen waar de NGO's gevestigd zijn veranderingen optreden (AIV, 2013). Het blijkt namelijk dat westerse burgers zich realiseren dat ze kunnen bijdragen aan veranderingsprocessen en internationale solidariteit ervaren; dit kan betere verhoudingen op internationaal niveau bewerkstelligen (AIV, 2013).

---

<sup>5</sup> Non-Gouvernementele organisaties.

## *Maatschappelijk rendement*

In lijn met verantwoording en transparantie van resultaten van maatschappelijk handelen, waaronder ontwikkelingssamenwerking, wordt steeds vaker onderzoek gedaan naar impact<sup>6</sup>. Een methode vanuit de praktijk<sup>7</sup> is om hierbij een beschrijving te maken van het maatschappelijk rendement. De term 'rendement' is afkomstig vanuit de financiële wereld en betekent dat er een investering wordt gedaan die een bewerking ondergaat en vervolgens iets oplevert (Van der Weide, 2009). Maatschappelijk rendement verwijst naar de impact van een maatschappelijke investering die in geld wordt uitgedrukt (Dekker & Mevissen, 2008). Bij NGO's en organisaties die internationale vrijwilligersprojecten aanbieden is er sprake van maatschappelijke kosten; een dergelijke reis brengt kosten en Co2-uitstoot met zich mee. De internationale vrijwilligers bevinden zich vervolgens voor kortere of langere periode in een nieuwe culturele context en eerder onderzoek laat zien dat vrijwilligers daardoor nieuwe vaardigheden opdoen en anders naar de wereld gaan kijken (Brook, Missingham, Hocking & Fifer, 2007; McBride, Lough & Sherraden, 2010; Sherraden, Lough & McBride, 2008; Smith & Laurie, 2011; Tiessen, 2011). Dat zou kunnen betekenen dat vrijwilligers, na terugkomst, ander gedrag gaan vertonen dan voor hun reis en in dat geval ontstaat meerwaarde. Anderzijds kunnen ook nadelige invloeden optreden op psychologisch of gedragsniveau bij individuen na een internationale vrijwilligerservaring zoals moedeloosheid. Dit onderzoek zal inzicht bieden in de veranderingen die internationale vrijwilligers doormaken door deelname aan een internationale vrijwilligerservaring; hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen persoonlijke veranderingen en gedragsveranderingen die invloed hebben op maatschappelijk niveau.

### 1.1.4. Casestudy: World Servants

In Nederland bieden verschillende organisaties korte internationale vrijwilligersprojecten aan, waaronder World Servants: een christelijke stichting en jongerenbeweging die ieder jaar circa 800 jongeren op pad stuurt om vrijwilligerswerk te doen in Afrika, Latijns Amerika en Azië<sup>8</sup>. World Servants voert bouwprojecten uit in Afrika, Azië en Zuid-Amerika en streeft naar duurzame

---

<sup>6</sup> Centraal Bureau Fondsenwerving (CBF) houdt toezicht op Nederlandse goede doelen en verschaft daarvoor erkenningen (CBF, z.d.). Deze partij stuurt actief aan op (praktijkgericht) impactonderzoek. In november 2020 organiseerde het CBF bijvoorbeeld een Webinar over vuistregels voor impact waar onder andere werd aangemoedigd om impactonderzoek te doen en de assumpties voor impact en werkwijze onder de loep te nemen.

<sup>7</sup> Een aantal benchmarks vanuit de praktijk zijn hier aan te wijzen. Ten eerste stichting Present Nederland die vrijwilligers koppelen aan vrijwilligersprojecten (Stichting Present, z.d.). In een publicatie van het Instituut voor Publieke Waarden werd de meerwaarde van enkele projecten van Present Nederland uitgelicht en in financiële waarde uitgedrukt (Blokker & Steinfeld, 2015). Ten tweede de Samenwerkende Kerken Rotterdam waarvan werd onderzocht in hoeverre de werkzaamheden van deze kerken bijdroegen aan sociale cohesie. Daarnaast werd het maatschappelijk rendement van de activiteiten berekend (Guerra, Glashouwer & Kregting, 2008).

<sup>8</sup> World Servants wordt uitgebreid toegelicht in hoofdstuk 2. Zie ook [www.worldservants.nl](http://www.worldservants.nl) voor een actueel overzicht van de landen waar de organisatie met behulp van lokaal partnerschap projecten uitvoert.



ontwikkeling en capaciteitsversterking bij lokale gemeenschappen. Tevens is de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers een pijler in haar beleid. World Servants streeft daarbij een wetenschappelijke basis na in haar handelen (Elzinga, 2017).

Eerder werd binnen World Servants onderzoek uitgevoerd naar de rol van interculturele interactie en manipuleerbare factoren op basis waarvan beleid kan worden gemaakt ten behoeve van het leereffect van zowel deelnemers als lokale gemeenschappen. In navolging van Pawson & Tilley (1997) is een CMO-configuratie opgesteld waarbij de rol van culturele normen, eigenschappen van interactiepartners en de rol van leiders werden onderzocht als mechanismen (Elzinga, 2017).

Met het huidige onderzoek zal de CMO-configuratie worden uitgebreid met het specificeren van de effecten (*outcomes* (O)) in CMO van internationale vrijwilligerservaringen. Bovendien worden nieuwe mechanismen verkend waardoor individuen eventuele persoonlijke opbrengsten omzetten in gedrag dat waarde toevoegt aan de Nederlandse samenleving. Daaruit volgend zal onderzocht worden in hoeverre eventuele opbrengsten van projectervaringen bestendig zijn door de tijd en of deze kunnen worden uitgedrukt in termen van maatschappelijk rendement.

World Servants is geïnteresseerd in de maatschappelijke relevantie en impact van projectervaringen van deelnemers voor Nederland. Wat is de meerwaarde met de projectervaring van jongeren, gezien de (omvang van) de financiële kosten die gepaard gaan met deze reizen? Bekostiging van deze reizen vindt in sommige gevallen plaats door private fondsenwerving en bijdragen die worden opgehaald door de vrijwilligers zelf. Een deel van de kosten worden dus opgebracht door de (Nederlandse) maatschappij. Daarom ligt de focus van dit onderzoek op de vraag of deze ervaringen meerwaarde voor het individu en de samenleving creëren. Daarnaast wordt aandacht besteed aan de vraag of en hoe eventuele opbrengsten te monetariseren zijn. Monetarisatie is hierbij geen doel of eindpunt, het dient als een manier om het gesprek te voeren over meerwaarde van World Servants in de Nederlandse samenleving<sup>9</sup>.

## 1.2 Probleemstelling

Bovenstaande aanleiding en bestaande inzichten resumeren in de volgende probleemstelling: 'In hoeverre creëren de activiteiten van World Servants meerwaarde, ofwel impact, in termen van persoonlijke en/of maatschappelijke opbrengsten voor de Nederlandse samenleving en is op basis daarvan een inschatting te maken van het maatschappelijk rendement en als dat zo is, hoe ziet de *return on investment* voor World Servants eruit?'. Dit onderzoek zal een bijdrage vormen aan het wetenschappelijk en maatschappelijk debat over de opbrengsten van internationaal vrijwilligerswerk

---

<sup>9</sup> Inzicht in de eventuele opbrengsten voor deelnemers van internationaal vrijwilligerswerk, in dit geval met World Servants als casestudy, vormt mogelijk een extra instrument in de fondsenwerving van World Servants als organisatie. Gezien de groeiende concurrentie binnen de fondsenwerving (Wang & Graddy, 2008) is het cruciaal om meerwaarde te kunnen verantwoorden.

met behulp van World Servants als casestudy. Daarbij zal een inschatting van het maatschappelijk rendement worden gemaakt, als dat mogelijk blijkt, om aan te sluiten bij de huidige behoefte aan transparantie en meetbaarheid van ontwikkelingssamenwerking.

### 1.3 Deelvragen

#### 1.3.1 Totstandkoming deelvragen

Het is van belang om deelvragen te formuleren zodat de probleemstelling stapsgewijs en gestructureerd beantwoord kunnen worden (Verhoeven, 2014). Verschillende bronnen hebben een bijdrage gegeven aan de totstandkoming van de deelvragen. In het najaar van 2019 is een voorzet voor de opbrengsten van de transformatie die jongeren doormaken gedaan door het Instituut voor Publieke Waarden (IPW). Zij maakten op basis van twee brainstormsessies met gevarieerd gezelschap (oud-deelnemers en leiders van World Servants, vrijwilligers en professionals die werkzaam zijn in diverse sectoren) onderscheid tussen twee transformatietheorieën (Kruiter & Van den Enden, 2020). De eerste theorie stelt dat deelname aan een World Servants project leidt tot zelfinzicht dat de persoonlijke en professionele ontwikkeling bevordert. De tweede theorie stelt dat deelname zorgt voor toenemende oriëntatie op de omgeving en eigen gemeenschap van de deelnemers in Nederland (Kruiter & Van den Enden, 2020). In navolging van dit idee wordt in de deelvragen onderscheid gemaakt tussen persoonlijke en maatschappelijke opbrengsten.

Daarnaast zijn op basis van literatuuronderzoek, eerdere impactmeting (World Servants, z.d.-b) en brainstormsessies met personeelsleden een specificatie gemaakt van verschillende opbrengsten in beide categorieën. Zie bijlage 2 voor een uitgebreide toelichting op de totstandkoming van dit onderscheid en de persoonlijke en maatschappelijke opbrengsten.

#### 1.3.2 Overzicht deelvragen

De probleemstelling wordt uitgesplitst in de volgende deelvragen:

1. Zijn op het gebied van internationaal vrijwilligerswerk processen aan te wijzen die voor eventuele opbrengsten kunnen zorgen bij deelnemers en als dat zo is, welke?
2. In hoeverre komen persoonlijke opbrengsten tot stand bij deelnemers aan internationaal vrijwilligerswerk en als dat zo is, welke?
3. In hoeverre komen maatschappelijke opbrengsten tot stand bij deelnemers aan internationaal vrijwilligerswerk en als dat zo is, welke?
4. Veranderen deelnemers aan World Servants-projecten in hun gedragingen door hun ervaringsleren in een andere context en als dat zo is, in welke mate en met welke bestendigheid treden die veranderingen op?

5. Zijn eventuele maatschappelijke opbrengsten te vertalen naar financiële uitdrukking en als dat mogelijk is, wat is een inschatting van de meerwaarde van World Servants in termen van maatschappelijk rendement?

## 1.4 Niche en relevantie

### 1.4.1 Niche

Hoewel eerdere onderzoeken spreken over opbrengsten van (internationaal) vrijwilligerswerk voor de deelnemers in termen van houding en competenties (Brook et al., 2007; McBride, Lough & Sherraden, 2010; Sherraden, Lough & McBride, 2008; Smith & Laurie, 2011; Tiessen, 2011), is minder aandacht besteed aan de eventuele opbrengsten in termen van gedragsverandering en bestendigheid daarvan. Daarom ligt de focus van dit onderzoek op inzicht verkrijgen in de eventuele gedragsverandering en bestendigheid van gedragsverandering van internationale vrijwilligers.

### 1.4.2 Wetenschappelijke relevantie

Tot nu toe is één onderzoek uitgevoerd met de bestendigheid van een gedragsverandering als thema. De onderzoek werd uitgevoerd met behulp van een experimenteel *counterfactual design*, geschreven door Lough, Sherraden, McBride en Xiang (2014). Lough en collega's (2014) beschrijven dat internationale vrijwilligers in de jaren na hun terugkomst meer internationaal sociaal kapitaal, in de vorm van sociale relaties, en meer internationaal bewustzijn ervaren.

Dit onderzoek zal een bijdrage leveren aan de bestaande kennis door eventuele persoonlijke opbrengsten als gedragsverandering te specificeren en te onderzoeken in hoeverre World Servants-deelnemers, als casestudy, deze opbrengsten ervaren en als bestendig beschouwen. Bovendien geeft deze informatie aanleiding tot een verkenning van het maatschappelijk rendement; een praktijkgerichte methode die voor Nederlandse ontwikkelings Samenwerkingsorganisaties niet eerder is uitgevoerd.

Het onderzoeksthema is tevens sociologisch gezien relevant. Resultaatverantwoording en impactonderzoek sluit aan bij het rationaliseringsvraagstuk, één van de hoofdvragen in de Sociologie, zoals door Max Weber geformuleerd. Rationalisering verwijst naar de overgang van een traditionele samenleving naar een samenleving die in toenemende mate structuur, systeem en ordening kent. De gang van zaken in een samenleving wordt in dat licht meer gebaseerd op rede en minder op traditie (Ultee, Aarts & Flap, 2008). Dit onderzoek draagt bij aan rationalisering omdat meerwaarde inzichtelijk wordt gemaakt die normaal gesproken niet in geld wordt uitgedrukt.

Rendementsberekening past in dat opzicht bij meer structuur en systeem in de samenleving. Het zou echter ook verhullend kunnen werken; er blijft sprake van een schatting terwijl het kan lijken alsof een precieze berekening kan worden gedaan. Daarom wordt hier in de slotbeschouwing (§8.5) op teruggekomen.

### 1.4.3 Maatschappelijke relevantie

World Servants heeft de behoefte aan impactonderzoek en een verkenning van het maatschappelijk rendement uitgesproken. Deze onderzoeksvragen zijn afkomstig uit de praktijk en resultaten geven daarom aanbevelingen voor de beleidspraktijk van World Servants. Toch is de maatschappelijke relevantie breder te duiden dan alleen ten behoeve van World Servants als organisatie. Ten eerste levert dit onderzoek een nieuwe bijdrage aan de meetbaarheid, effectiviteit en transparantie over de resultaten van ontwikkelingssamenwerking. Juist in een tijd waarin Westerlingen op grote schaal naar ontwikkelingslanden vertrekken voor korte of langere stages en projecten én wanneer steeds meer onderzoek wordt gedaan naar positieve en negatieve kanten van deze activiteiten (Van de Kamp, 2019) is het van belang om met een genuanceerde blik naar de organisaties binnen dit veld te kijken. Een verkenning naar impact van World Servants op haar deelnemers, als casestudy, met een verkenning van maatschappelijk rendement biedt een bijdrage aan een genuanceerd beeld over persoonlijke en maatschappelijke opbrengsten van internationaal vrijwilligerswerk.

Daarnaast zijn de ontwikkelingen van deelnemer aan World Servants-projecten op geaggregeerd niveau interessant voor de Nederlandse samenleving. IVS-projecten blijken (mondiale) burgerschapsvorming in de hand te werken (Van de Kamp, 2019). Burgerschap kan worden gezien als het vervullen van rechten en plichten om deel uit te maken van een samenleving (Hurenkamp & Tonkens, 2011). Actief burgerschap gaat over het 'spelen van een actieve rol in het publieke domein' (Tonkens, 2006, p.9) en heeft de potentie om maatschappelijke problemen op te lossen. Voor de vervulling van dergelijke rollen heeft een individu bepaalde vormen van menselijk en sociaal kapitaal nodig; men heeft baat bij een groot sociaal netwerk, collectieve oriëntatie, verantwoordelijkheidsgevoel, communicatieve, organisatorische en politieke vaardigheden. Een World Servants-projectervaring zou kunnen bijdragen aan burgerschapsvorming van haar deelnemers gezien de vaardigheden die mogelijk worden opgedaan. Volgens Geudens (2013) is het zelfs relevant dat dergelijke organisaties onderzoeken welke vaardigheden hun vrijwilligers opdoen zodat de organisaties inzicht krijgen in de mate waarin ze potentieel benutten.

### 1.5 Leeswijzer

In het tweede hoofdstuk volgt de inleiding op World Servants. Binnen de context van die organisatie vinden de eventuele veranderingen bij jongeren en in de maatschappij plaats. Het derde hoofdstuk vormt een theoretisch kader waarbij aan de hand van literatuuronderzoek uiteengezet wordt welke processen plaatsvinden in het ontwikkeltraject van internationale vrijwilligers en wat mogelijke persoonlijke en maatschappelijke opbrengsten zijn van een vrijwilligerservaring in het buitenland. Hoofdstuk 4 geven een overzicht van de manier waarop kwantitatieve en kwalitatieve data verzameld is. Hoofdstuk 5 bevat daarvan de kwantitatieve resultaten. In het zesde hoofdstuk worden verschillende manieren besproken om de opbrengsten van World Servants voor haar deelnemers én

de maatschappij te monetariseren en uit te drukken in maatschappelijk rendement. Het zevende hoofdstuk legt verslag van de validatie van het theoretische en monetaire model met behulp van focusgroepen. Tot slot geeft hoofdstuk 8 een conclusie en discussie, gevolgd door aanbevelingen voor World Servants.

## Hoofdstuk 2: World Servants

### 2.1 Introductie

Om de context van totstandkoming van eventuele opbrengsten te expliciteren, wordt in dit hoofdstuk besteed aan de organisatie World Servants. Het is van belang om hierbij in acht te nemen dat eventuele veranderingen bij individuen tijdens een internationale vrijwilligerservaring plaatsvinden in een specifieke context. In het bijzonder gaat het om de randvoorwaarden voor de totstandkoming persoonlijke ontwikkeling van deelnemers. In dit hoofdstuk wordt het concept van World Servants-reizen toegelicht en de tijdsspanne daarvan, waarna de organisatie wordt beschreven. Voorts wordt aandacht besteed aan de *theory of change*. Een meer uitgebreide organisatiebeschrijving staat in bijlage 1.

### 2.2 Het World-Servants concept

World Servants is een christelijke stichting en jongerenbeweging, opgericht in 1988, die ieder jaar circa 800-900 jongeren op pad stuurt om vrijwilligerswerk te doen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië. De organisatie voert bouwprojecten uit in vier sectoren te weten: onderwijs, sociaal-maatschappelijk, Fair Trade en gezondheidszorg. In 2019 werden 28 projecten uitgevoerd in 13 landen (World Servants, 2020b). De projectlocaties en de inhoud van de bouwtrajecten wordt aangedragen door zuidelijke partnerorganisaties waarmee World Servants langdurig samenwerkt. De partners kennen de lokale behoeften en kunnen daar adequaat op inspelen. World Servants onderhoudt op regelmatige basis contact met de partnerorganisaties om nieuwe projectlocaties te identificeren en eerdere projecten te monitoren.

World Servants werkt aan de hand van een visie die luidt: 'Iedereen kan een bijdrage leveren aan het bouwen aan een rechtvaardigere wereld. Daarom is het belangrijk dat mensen ontdekken hoe zij zichzelf kunnen inzetten tot welzijn van anderen' (World Servants, 2020b, p.4). Geïnspireerd door het christelijk geloof streeft World Servants na om individuen te enthousiasmeren en toe te rusten om een dienstbare houding aan te nemen in de hedendaagse maatschappij. De uitwerking van de visie is tweeledig. Enerzijds wordt gewerkt aan de ontwikkeling in zuidelijke projectlanden, anderzijds aan impact in Nederland. Deze twee factoren zijn gelijkwaardig in de uitwerking van de visie (World Servants, 2017).

#### 2.2.1 Vier pijlers

De organisatie geeft haar missie praktische uitwerking door reizen te organiseren naar ontwikkelingslanden, in het bijzonder voor jongeren tussen 16 en 24 jaar<sup>10</sup>. Het programma tijdens

---

<sup>10</sup> In principe organiseert World Servants reizen voor jongeren. Er zijn echter mogelijkheden om in een 'besloten groep' op reis te gaan als men 25 individuen weet te mobiliseren. In die gevallen bestaat regelmatig een substantieel deel van de groep uit volwassenen.

de projecten is gebaseerd op vier pijlers: bouwen, cultuur, geloof en persoonlijke ontwikkeling.

Het grootste deel van de beschikbare tijd wordt geïnvesteerd in het bouwprogramma. Tijdens de projectperiode wordt - in samenwerkingsverbanden tussen een lokale aannemer, de lokale bevolking en de deelnemers - gebouwd aan een gebouw in één van de vier sectoren. Gedurende deze activiteiten wordt samenwerken en een gelijkwaardigheidsprincipe nagestreefd. Deelnemers leren ter plekke bouwen volgens de lokale methoden en met lokale materialen.

Naast het bouwprogramma is er aandacht voor cultuur-gerelateerde activiteiten. Het doel van het cultuurprogramma is om de lokale bevolking te ontmoeten, over de lokale cultuur te leren en interactie te laten ontstaan. Dat kan op vele manieren en via een verscheidenheid aan activiteiten tot stand worden gebracht zoals logeren bij een lokale familie, op huisbezoek gaan, samen koken en eten. Ook thema-avonden waarbij de lokale partner vertelt over de cultuur of waar deelnemers en lokale bewoners met elkaar in gesprek gaan over genderkwesties, onderwijs of gezondheidszorg behoren tot de mogelijkheden. Binnen de culturele pijler van een World Servants-project past ook het kinderprogramma. Dagelijks op doordeweekse dagen vindt op de lokale school een moment voor de kinderen plaats, georganiseerd en voorbereid door deelnemers. Tijdens die momenten wordt gezongen, gedanst, geknutseld en gespeeld.

De uitgesproken grondslag van de organisatie is terug te zien in het geloofsprogramma. Deelnemers hebben overwegend een christelijke achtergrond, hoewel dat geen vereiste is om mee te gaan op reis. Het programma bestaat onder andere uit het – waar mogelijk – bezoeken van een lokale kerkdienst, gesprekken met lokale jongeren, een gebed voorafgaand aan de maaltijd en diverse inhoudelijke avondprogramma's over thema's zoals dankbaarheid of rentmeesterschap (duurzaamheid). Iedere ochtend vinden 'goedemorgen-gesprekken' plaats waarbij deelnemers en leiders in kleine groepen samenkomen om te bespreken hoe het gaat. Geloofsthema's en geloofsgroei komen ook hier dikwijls aan bod.

Persoonlijke ontwikkeling vormt de vierde pijler en is een product van het bouw-, cultuur- en geloofsprogramma. World Servants streeft naar persoonlijke vorming van de deelnemers en leiders zodat zij kwaliteiten verwerven en zich kunnen inzetten in de maatschappij. Zie voor uitgebreide toelichting paragraaf 2.4.2.

### 2.3 De organisatie

In 1986 werd World Servants opgericht in de Verenigde Staten (World Servants, z.d.-b). De Nederlandse tak ontstond in 1988 (World Servants, z.d.-b) maar heeft inmiddels geen officiële band meer met de Amerikaanse organisatie. De Nederlandse organisatie die de werkzaamheden aanstuurt, is gevestigd in Wolvega (Friesland). De samenstelling van de organisatie bestaat uit zestien vaste personeelsleden met verschillende functies zoals deelnemers- en leidersadministratie,

projectmanagement, toerusting en training van deelnemers en leiders, promotie enzovoort. De taken van de organisatie zijn om in samenwerking met lokale partners projecten op te zetten in ontwikkelingslanden, zowel leiders als deelnemers goed voor te bereiden op hun reizen en de projecten naderhand in beeld te houden.

Daaromheen opereert een groep van 300 (vaste) vrijwilligers werkzaam die onder andere presentaties geven, evenementen organiseren en set-up reizen uitvoeren ter voorbereiding en controle van projecten. Vrijwilligers hebben een unieke positie binnen de organisatie verworven. Zij genieten een sterke mate van *ownership* ('eigenaarschap') en verantwoordelijkheid in hun taken waardoor ze dikwijls langdurig betrokken blijven<sup>11</sup>. Deze autonomie in taken blijkt cruciaal voor de retentie van vrijwilligers (Bent, 2020).

## 2.4 Uitvoering doelstellingen

### 2.4.1 Doelstelling 1: Capaciteitsversterking en duurzame ontwikkeling in projectlanden

World Servants streeft naar duurzame ontwikkeling in de projectlanden. De projecten van World Servants zijn daarom ondersteunend aan het programma van een lokale partnerorganisatie die kennis heeft van de situatie en de behoefte van lokale gemeenschappen. World Servants-projecten zijn dus ingebed in een lokaal programma om de levenssituatie van de gemeenschap te verbeteren (World Servants, 2020b). Projecten worden in samenspraak tussen World Servants en de lokale partnerorganisatie georganiseerd waarbij de behoefte vanuit de lokale gemeenschap, noodzaak van het bouwproject en bereikbaarheid van de projectlocatie relevante factoren zijn in de beslissing.

De betrokkenheid van World Servants duurt in totaliteit zeven jaar, afgebakend in drie periodes (World Servants, 2017). De eerste periode – twee jaar – bestaat uit het inventariseren van de behoefte bij lokale gemeenschappen waarna een projectvoorstel wordt gemaakt en opgenomen in het programma. De tweede fase bestaat uit het World Servants-project van drie weken en is daarmee de kortste fase. In deze periode ontvangt de lokale gemeenschap de Nederlandse vrijwilligers en bouwen zij samen op de bouwlocatie. In deze periode wordt aandacht besteed aan onderlinge interactie en is de lokale partnerorganisatie nauw betrokken. Het bouwproject wordt meestal niet afgerond tijdens het World Servants-project. Daarom gaat de gemeenschap verder na afloop en zorgen zij voor de oplevering en ingebruikname. World Servants blijft vijf jaar betrokken en de set-upmedewerkers keren regelmatig om in samenwerking met de lokale partnerorganisatie te monitoren en evalueren (World Servants, 2017).

Na de periode van vijf jaar laat World Servants het project in principe los en blijft de lokale partner betrokken. Naast duurzame ontwikkeling in de vorm van een bouwproject streeft World

---

<sup>11</sup> De geschiedenis en ontwikkelingen van World Servants als organisatie worden toegelicht in bijlage 2. Daar is ook een toelichting te vinden over de manier waarop World Servants wordt bestuurd en hoe de financiële positie van World Servants eruitziet.



Servants ook capaciteitsversterking van de lokale gemeenschap na. De interactie tussen vrijwilligers en de gemeenschap vervult daarin een sleutelpositie. De visie van World Servants is dat lokale jongeren en Nederlandse jongeren met elkaar optrekken en bouwen aan waardevolle contacten (World Servants, 2017). Lokale jongeren leren de problematiek in hun land onder ogen zien en kunnen zich in gaan zetten voor verandering (World Servants, 2017).

#### 2.4.2 Doelstelling 2: Persoonlijke ontwikkeling van Nederlandse deelnemers

World Servants streeft naar persoonlijke verandering van haar betrokkenen opdat zij worden toegerust voor een maatschappelijke inzet (World Servants, 2020b). Tijdens een World Servants-project bevinden deelnemers zich in een andere culturele omgeving; dit vormt een decor voor eventuele persoonlijke verandering. Interactie tussen de lokale gemeenschap en de vrijwilligers is het mechanisme in een intercultureel leerproces (Elzinga, 2017; Schech, 2017); oftewel contact tussen beide bevolkingsgroepen. Het traject is zo vormgegeven dat zowel voor, tijdens en na de reis een zo sterk mogelijk vormingseffect<sup>12</sup> optreedt, bij de deelnemers. Deelname aan een World Servants-project verloopt in verschillende fasen die hieronder worden toegelicht. Deelname aan een World Servants-project verloopt in verschillende fasen<sup>13</sup> die hieronder worden toegelicht. Het gehele traject neemt – voor de deelnemers<sup>14</sup> – een jaar in beslag.

#### **Voortraject**

Voorafgaand aan de World Servants-reis verzamelen deelnemers financiën om de kosten van de reis te dekken. Het staat deelnemers vrij om deze kosten uit eigen vermogen te betalen. Aangezien jongeren de grootste doelgroep van de organisatie vormen, kiezen de deelnemers dikwijls om individueel of in een groep ‘actie te voeren’. Dit wil zeggen dat zij zich inspannen om op lokaal niveau financiën bij elkaar te verzamelen door maatschappelijke inzet. Voorbeelden daarvan zijn de organisatie van een diner voor de buurtbewoners of een deur-aan-deur verkoop.

World Servants beschouwt het voortraject als relevant onderdeel van het proces. Hun ervaring leert dat deelnemers reeds tijdens deze fase elkaar leren kennen en vaardigheden opdoen op het gebied van organisatie en maatschappelijke betrokkenheid (World Servants, 2017). Het voortraject eindigt wanneer rond april/mei een voorbereidingsweekend plaatsvindt.

---

<sup>12</sup> Deze term verwijst naar het resultaat van de activiteiten van World Servants. Voor vrijwilligers bestaat het vormingseffect uit de opbrengsten en persoonlijke verandering door trainingsactiviteiten en ervaringsleren in een andere culturele context door interactie. Voor de gemeenschap bestaan de opbrengsten uit *empowerment*, naast een noodzakelijk gebouw.

<sup>13</sup> De drie fasen zijn grafisch weergegeven in paragraaf 2.5 van bijlage 2.

<sup>14</sup> De term ‘deelnemers’ verwijst naar individuen die met World Servants op reis gaan maar geen leidersfunctie hebben. Het grootste deel van de totale groep gaat als deelnemer op reis. Een leidersteam bestaat gemiddeld uit 6-7 individuen.

## Projectperiode

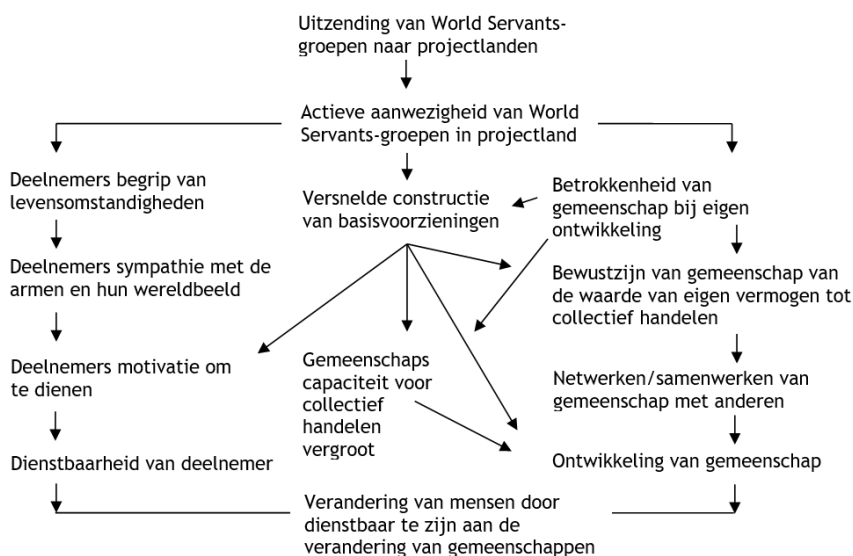
Deze fase begint als de financiën rond zijn en de deelnemers elkaar ontmoeten tijdens een weekend. Die dagen worden gevuld met kennismaking, teambuilding en informeren over de reisvoorbereidingen. Deelnemers hebben dan nog enkele weken om de praktische voorbereidingen voor hun reis te treffen. In de zomer vertrekken deelnemers naar een bestemming in Afrika, Latijns Amerika of Azië. De ontwikkelingsprojecten bestaan uit drie weken bouwen, een interactief cultuurprogramma met de gemeenschap, een kinderprogramma en geloofsontwikkeling. Deelnemers kunnen oefenen met leidinggeven, worden gecoacht op persoonlijke ontwikkeling en streven projectdoelen na (World Servants, 2020a).

## Afronding

Na thuiskomst vindt aan het einde van de zomer opnieuw een weekend plaats waar de deelnemers elkaar opnieuw ontmoeten. Het doel hiervan is om de deelnemers praktische handvaten te geven hoe zij hun ervaringen in Nederland kunnen gebruiken. Deelnemers worden tevens aangemoedigd om in contact te blijven met hun projectgroep door reünies te organiseren en de evenementen van World Servants te blijven bezoeken (World Servants, 2020a).

### 2.4.3 Theory of change

In 2010 stelde World Servants een *theory of change* op van haar werkzaamheden (World Servants in Elzinga, 2014). Deze methode dient ter illustratie van een veranderproces en daaruit volgende maatschappelijke impact (MDF, 2009). De uitvoering van World Servants illustreert dat de nadruk enerzijds ligt op ontwikkeling van de gemeenschap in een ontwikkelingsland via betrokkenheid bij hun eigen ontwikkeling en samenwerking met deelnemers, en anderzijds op de persoonlijke ontwikkeling van deelnemers door bewustwording en dienstbaarheid.



Figuur 2.1: Theory of change (World Servants in Elzinga, 2014)

#### 2.4.2 De rol van leiderschap

Naast de cruciale randvoorwaarde van interculturele interactie vervult ook dienstbaar leiderschap een sleutelpositie in de aanzet tot persoonlijke ontwikkeling binnen de werkwijze van World Servants. Leiderschap wordt uitgeoefend door vrijwilligers die daarvoor uitgebreid worden getraind. De leiders dragen tijdens de projectperiode verantwoordelijkheid voor het verloop van het project, contact met de partnerorganisatie en het welzijn van de deelnemers (World Servants, 2020a). Leidersteams bestaan uit circa zeven volwassenen en worden zorgvuldig samengesteld waarna de leiders worden voorbereid op hun taken<sup>15</sup>.

World Servants verzorgt uitgebreide leiderstraining met visie en ondersteuning vanuit wetenschappelijke literatuur. De reden hiervoor is dat de organisatie ultieme randvoorwaarden wil scheppen voor persoonlijke verandering van deelnemers, en daarnaast ook leiderschap stimuleren wil bij de deelnemers. Volgens Elzinga (2017) hebben leiders gedurende een World Servants-project twee cruciale taken bij de totstandkoming van persoonlijke ontwikkeling. Enerzijds is dat de rol van voorbeeldfunctie. Leiders hebben de taak om als voorbeeld te fungeren in het contact met de lokale bevolking. Door interculturele interactie ontstaat persoonlijke ontwikkeling en leiders trachten interactie tot stand te brengen. Anderzijds vervullen zij een rol in het ‘managen van de verwachtingen’. Deelnemers stellen voorafgaand aan hun projectperiode doelen op. Vervolgens dienen leiders hun deelnemers te begeleiden in het bereiken of bijstellen van de doelen (Elzinga, 2017).

---

<sup>15</sup> De trainingsactiviteiten worden toegelicht in bijlage 2.

## Hoofdstuk 3: Theoretisch kader

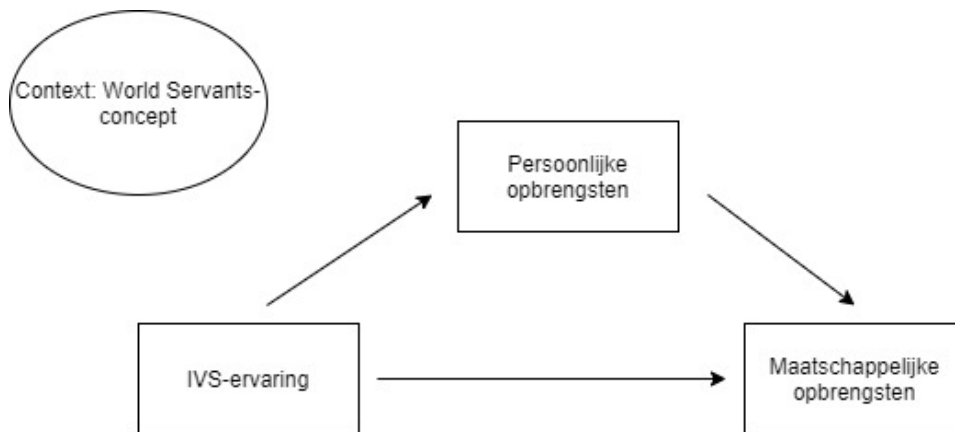
### 3.1 Introductie

In dit hoofdstuk staan de eerste drie deelvragen centraal. De focus ligt daarmee op het inventariseren van ontwikkelprocessen die plaatsvinden tijdens internationaal vrijwilligerswerk (IVS) en op de verkenning van mogelijke opbrengsten op persoonlijk en maatschappelijk niveau. Dit wordt gedaan aan de hand van literatuuronderzoek. Aan de hand van eventuele maatschappelijke opbrengsten worden hypothesen opgesteld over de aanwezigheid van dergelijke gedragsveranderingen onder World Servants-deelnemers en de bestendigheid daarvan. De totstandkoming van de factoren zoals beschreven in dit hoofdstuk is te lezen in bijlage 2.

### 3.2 Realistische evaluatie en CMO-configuratie

Volgens de methode van 'realistische evaluatie' (Pawson & Tilley, 1997) is het cruciaal om de context waarin verandering plaatsvindt, te beschrijven. De evaluatiecyclus start met theoretische ideeën over hoe mechanismen (M) in een bepaalde context (C) zorgen voor bepaalde uitkomsten (O). Op basis daarvan worden hypothesen geformuleerd over 'wat voor wie zou kunnen werken onder welke omstandigheden' (Pawson & Tilley, 1997, p. 217). De realistische evaluatiemethode past bij dit onderzoeksthema. Binnen de context van het World Servants-concept met interculturele interactie als randvoorwaarde (C) worden theoretische ideeën ontwikkeld over hoe de IVS-ervaring bijdraagt aan de totstandkoming van persoonlijke opbrengsten (M) en maatschappelijke opbrengsten (O).

De werkzaamheid van een bepaald programma of interventie wordt bepaald door het werkzame mechanisme en de context (Pawson & Tilley, 1997). In dit onderzoek de mechanismen tussen een internationale vrijwilligerservaring en maatschappelijke opbrengsten belicht. Het werkzame mechanisme lijkt te liggen in een indirecte verklaring via persoonlijke opbrengsten; deelnemers zullen eerst een innerlijke verandering doormaken op gebied van kennis en attitude voordat dit zich uit in gedragsverandering. Het veranderproces op persoonlijk niveau en vervolgens via gedrag op maatschappelijk niveau vindt plaats binnen een specifieke context van een World Servants-traject. De CMO-configuratie is grafisch weergegeven in figuur 3.1. In de volgende paragrafen worden mechanismen, persoonlijke en maatschappelijke opbrengsten toegelicht waarna de CMO gespecificeerd kan worden in paragraaf 3.8.



Figuur 3.1: CMO-configuratie van de totstandkoming van maatschappelijke opbrengsten <sup>16</sup>

### 3.3 Ontwikkelingsprocessen gedurende IVS (deelvraag 1)

Bij kortdurende projecten<sup>17</sup> van IVS worden over het algemeen weinig ervaring of vaardigheden verondersteld. Over het algemeen ligt de nadruk namelijk op samen leren en volstaat een enthousiaste houding en bereidheid tot korte training (Colpin, 2020; Sherraden, Stringham, Sow & McBride, 2006). De relatief korte reisduur hoeft overigens geen beperkende gevolgen te hebben voor ontwikkelingsprocessen die internationale vrijwilligers doormaken (Heron, 2011). Zo blijken interculturele interactie en *exposure* mechanismen te zijn die eventuele ontwikkelingsprocessen in gang kunnen zetten.

#### 3.3.1 Interculturele interactie

Het werkzame mechanisme onder internationale vrijwilligersprojecten is interculturele interactie dat een (blijvend) leereffect tot stand kan brengen bij beide partijen (Elzinga, 2014). Kenmerkend voor (korte) internationale vrijwilligersprojecten is ‘interpersoonlijk contact tussen vrijwilligers en ontvangende gemeenschappen, zowel in ontwikkelingsactiviteiten als cross-culturele uitwisseling’ (Chen, 2018, p.138). Internationale vrijwilligers dragen niet alleen bij met activiteiten of hulp maar blijken ook ingebed te worden in de cultuur van de lokale gemeenschap (Lough, Carroll, Bannister, Borromeo, 2018) en leren op een interculturele manier gedurende IVS-projecten (Everingham, 2015). Wederzijds begrip komt tot stand binnen de interactie tussen verschillende culturen (Sherraden, Lough & McBride, 2008; Everingham, 2015).

Uitbreiding van kennis en bewustwording kan helpen om tot verandering van houding te komen; oftewel attitudes. Het gaat dan om attitudes die gedefinieerd kunnen worden als ‘houding ten aanzien van onderwerpen’ (Brug, Van Assema & Lechner, 2008). Attitudes zijn over het algemeen

<sup>16</sup> Op basis van literatuuronderzoek kan de CMO-configuratie gespecificeerd worden. De aangevulde CMO-configuratie wordt weergegeven in figuur 3.2. Dit is tevens opgenomen als bijlage 2 met literatuurverwijzingen voor iedere onderlinge relatie tussen factoren.

<sup>17</sup> Zoals onder andere World Servants aanbiedt binnen de Nederlandse context van ontwikkelingssamenwerking. Zie hoofdstuk 2 voor toelichting op het ‘World Servants-concept’.

richtingbepalend maar niet gelijk aan gedrag zelf. Volgens de 'Theory of Change' van World Servants, verandert de houding van deelnemers door het krijgen van begrip van en vervolgens sympathie met de lokale bevolking (World Servants in Elzinga, 2014). McBride, Lough en Sherraden (2010) beschrijven dat begrip en percepties kunnen doorwerken in de ontwikkeling van vaardigheden en gedrag dat internationaal georiënteerd is. Interactie vormt daarmee een mechanisme voor eventuele opbrengsten van internationaal vrijwilligerswerk zoals beschreven in paragraaf 3.4 en 3.5.

### 3.3.2. *Exposure* en confrontatie

Tijdens een kortdurend internationale vrijwilligersproject verblijven vrijwilligers in een ontwikkelingsland. De opzet faciliteert dat de vrijwilligers een korte periode ervaringsleren in een andere culturele context. Blootstelling (*exposure*) aan bepaalde problematiek, zoals armoede of klimaatproblematiek, kan bewustwording op gang brengen (Roberts, 1996). Individuen die meer kennis genereren over bepaalde problematiek, zullen toenemende urgentie voelen voor gedragsverandering (Wiekens, 2019). Bovendien vindt tijdens internationale vrijwilligerservaringen dikwijls een proces van zelfreflectie plaats (Fantini, 2000); wanneer individuen dus meer leren over bepaalde problematiek waar ze aan worden blootgesteld zullen ze vermoedelijk momenten van confrontatie ervaren met hun eigen wereldbeeld, gewoonten en/of opvattingen en mogelijk overgaan tot gedragsveranderingen. Deze unieke context blijkt bovendien ervoor te zorgen dan internationale vrijwilligers bepaalde vaardigheden sneller en grondiger kunnen aanleren (Brook et al., 2007). De werking van dit mechanisme is echter niet eenduidig; andere auteurs verklaren de toenemende interesse van individuen voor een internationale vrijwilligerservaring namelijk aan de hand van toenemend bewustzijn over problematiek in ontwikkelingslanden (Wearing & McGehee, 2013; Schech, 2017). In dit onderzoek wordt een selectieve groep individuen onderzocht; individuen die reeds geïnteresseerd zijn in een World Servants-project. Daarom wordt de werking van het mechanisme geïnterpreteerd in de zin dat jongeren – die mogelijk al bewust zijn van globale problematiek – hieraan worden blootgesteld, mogelijk confrontatie ervaren door reflectie en nieuwe inzichten mogelijk omzetten in gedragsverandering.

### 3.3.3. Andere mechanismen of invloedsfactoren

Hoewel interculturele interactie en *exposure* mechanismen vormen voor de ontwikkeling van individuen tijdens een internationale vrijwilligerservaring, is het waarschijnlijk dat ook andere factoren een rol spelen. In de literatuur wordt bijvoorbeeld gesproken over het belang van voorbereiding en een eventueel na-programma (Colpin, 2020; Ten Hoorn en Keulers, 2007). Hierbij valt ook te denken aan factoren die uniek zijn voor de context van World Servants zoals de kwaliteit van het leidersteam, groepsgrootte, mate van primitiviteit enzovoort. Mogelijke invloedsfactoren worden verder onderzocht in de kwalitatieve component van dit onderzoek (zie hoofdstuk 7).

### 3.4 Persoonlijke opbrengsten (deelvraag 2)

Deze paragraaf richt de aandacht op de veranderingen die individuen volgens wetenschappelijke literatuur kunnen doormaken op gebied van attitude en vaardigheden als gevolg van een internationale vrijwilligerservaring. De gerapporteerde persoonlijke opbrengsten dienen in eerste instantie de individuen die een internationale vrijwilligerservaring hebben meegemaakt. De verwachting is dat individuen competenties ontwikkelen, een betere mentale gezondheid ervaren en hun sociale netwerk uitbreiden. Deze opbrengsten op persoonlijk niveau kunnen doorwerken tot gedragsveranderingen die op geaggregeerd niveau zinvol zijn voor de Nederlandse maatschappij.

#### 3.4.1 Veranderingen in de sociale netwerkstructuur

Deelname aan een internationale vrijwilligerservaring voor veranderingen in de sociale netwerkstructuur van vrijwilligers (Bekkers, Völker, Van der Gaag & Flap, 2007). De relaties die mensen onderhouden met anderen worden vormgegeven aan de hand van hun beschikbaarheid; dat wil zeggen dat men slechts bevriend kan geraken als er een mogelijkheid is om elkaar te ontmoeten en het contact te onderhouden (Kalmijn & Flap, 2001). Internationaal vrijwilligerswerk brengt dikwijls mensen samen die elkaar anders niet hadden ontmoet. Dat leidt regelmatig tot nieuwe vriendschappen of kennissen waarmee het sociale netwerk wordt uitgebreid en ook grotere diversiteit kent, mede omdat individuen zich comfortabeler voelen om contacten op te bouwen met individuen van andere culturen (McBride, Lough & Sherraden, 2012). Kalmijn en Flap (2001) laten zien dat het daarnaast mogelijkheden geeft om een potentiële huwelijkspartner te ontmoeten. Naarmate een situatie meer jonge mensen kent van verschillende geslachten, is de kans groter om iemand tegen het lijf te lopen. Internationaal vrijwilligerswerk vergroot dus de mogelijkheden om nieuwe contacten op te doen en zal de sociale netwerkstructuur van deelnemers verbreden.

#### 3.4.2 Zingeving

Op gebied van zingeving kunnen individuen zich zowel horizontaal (betekenisgeving) als verticaal (religieus besef) ontwikkelen. Beide vormen worden toegelicht.

Organisaties die internationaal vrijwilligerswerk aanbieden doen dat meer dan eens vanuit religieus perspectief, dikwijls vanuit naastenliefde. Smith en collega's (2013) deden onderzoek naar een christelijke organisatie die ontwikkelingswerk aanbiedt met als belangrijk motief dat ze geloofsontwikkeling wilden aanjagen bij de deelnemers en hun religieuze overtuigingen wilden overbrengen op de lokale bevolking. De geloofsontwikkeling zou vooral moeten bestaan uit het ontwikkelen van een relatie met God, geestelijke volwassenheid en het aanmoedigen van dit proces bij anderen (Smith et al., 2013). Zij beargumenteren dat de combinatie van ontwikkelingswerk en religie kan zorgen voor begrip van context en ongelijkheid, maar ook van diensten, zorgen en liefdadigheid (Smith et al., 2013). Andersom blijkt ook dikwijls de gang van zaken te zijn; mensen die

lid zijn van religieuze groeperingen worden vaak aangemoedigd om anderen te helpen (Botterman, Hooghe & Bekkers, 2009). Het is goed mogelijk dat deelnemers aan internationaal vrijwilligerswerk met een christelijke organisatie worden aangemoedigd om hun levensovertuigingen onder de loep te nemen en door blootstelling aan bepaalde ideeën hun eigen standpunten wijzigen.

Zingeving is echter breder dan geloofsontwikkeling. Horizontale zingeving gaat over betekenis geven aan het eigen individu en omgeving. Volgens Frankl (2011) is de mens een zingevend wezen bij uitstek. Hij beschrijft de zin van het leven als volgt: 'Leven betekent feitelijk verantwoording nemen om de juiste oplossingen te vinden voor onze levensproblemen en om de taken te vervullen waarvoor het leven ieder mens voortdurend stelt' (Frankl in De Ruiter, 2014, p. 106). Zingeving in horizontale vorm is eveneens een ontwikkelproces en kan voor ieder individu verschillend zijn. Daar een internationale vrijwilligerservaring ruimte biedt voor reflectie (Fantini, 2000) bestaat de mogelijkheid dat individuen ontwikkelen in betekenisgeving aan hun eigen leven en omgeving.

### 3.4.3 Competentie-ontwikkeling

Internationaal vrijwilligerswerk kan de ontwikkeling van competenties bij haar deelnemers bevorderen en is daarmee een katalysator voor de ontwikkeling van vaardigheden die zeer relevant zijn voor de toekomstige loopbaan (Brook et al., 2007). Een definitie van competenties wordt gegeven door Fetro, Rhodes en Hey (2010, p. 21) als "een patroon van effectieve aanpassing aan iemands persoonlijke en sociale omgeving om succes te verschaffen, gerelateerd aan grote ontwikkelingstaken voor een bepaalde leeftijd en geslacht met specifieke domeinen van prestatie". Dit kan worden uitgesplitst naar sub-vormen van competenties zoals specifieke kennis en vaardigheden om te gebruiken in een bepaalde situatie. Als het gaat om internationaal vrijwilligerswerk komen een aantal (internationale) competenties duidelijk in geraadpleegde literatuur naar voren die nuttig zijn voor het (professionele) dagelijks leven in Nederland (Sherraden, Lough & McBride, 2008; Jones, 2005; Brook et al., 2007; Kelly & Case, 2007; De Boer, 2018). Deze worden hieronder uiteengezet.

Samenwerken vormt de eerste belangrijke competentie. Internationale vrijwilligersprojecten veelvuldig plaats met groepen in gemeenschappen. Gevolg hiervan is dat men dikwijls moet samenwerken om resultaat te bereiken, zowel met personen van gedeelde cultuur als met personen van een onbekende, buitenlandse cultuur (Sherraden, Lough & McBride, 2008; Jones, 2005; Brook et al., 2007). In een samenleving waar steeds meer in teamverband wordt gewerkt, zoals de Nederlandse, is het bijzonder nuttig om de vaardigheid om samen te werken te verbeteren (Thomas, 2001).

Vrijwilligerswerk uitvoeren in het buitenland stelt deelnemers vaak voor onvoorziene



situaties waardoor zij hun plannen en gedrag moeten herzien. Zoals Steemers (2010) beargumenteerd wordt 'lenigheid van denken' steeds relevanter, omdat het tempo van verandering toeneemt en mensen bovendien langer moeten werken en dus meer veranderingen moeten doormaken. Flexibiliteit is daarmee een internationale competentie omdat men moet leren om geschikt gedrag en communicatiestijlen te gebruiken op bepaalde momenten in specifieke situaties (Spitzberg & Changnon, 2009). Flexibiliteit blijkt één van de belangrijkste opbrengsten te zijn van internationaal vrijwilligerswerk (De Boer, 2018).

In een sterk globaliserende wereld is het een belangrijke vaardigheid om relaties te kunnen aangaan met mensen van verschillende culturele diversiteit (Spitzberg & Changnon, 2009). Een periode in een geheel andere cultuur doorbrengen draagt bij aan de ontwikkeling van interculturele competenties, tenminste als er sprake is van intercultureel contact (Deardorff, 2006). Gedurende internationaal vrijwilligerswerk kan geleerd worden om op gepaste wijze met individuen uit andere culturen te communiceren door internationaal bewustzijn. Het hebben van een diepgaand begrip van cultuur, zowel algemeen als context specifiek, helpt om tot interculturele competenties te komen (Spitzberg & Changnon, 2009) en dat is relevant voor de arbeidsmarkt (Thomas, 2001).

Tot slot wordt de ontwikkeling van cognitieve competenties belicht. Internationaal vrijwilligerswerk blijkt de ontwikkeling van probleemoplossend vermogen en kritisch denken namelijk aan te wakkeren (Sherraden, Lough & McBride, 2008). Dergelijke *higher-order skills* zijn voortdurend noodzakelijk in de Nederlandse kenniseconomie (Thomas, 2001).

#### 3.4.4 Mentale gezondheid

De mentale gezondheid van internationale vrijwilligers lijkt eveneens een punt van positieve ontwikkeling. Individuen krijgen het gevoel dat ze een positieve impact op de wereld kunnen hebben (Wilson, 2000). Dit bevordert het idee dat waardevol werk wordt verricht en dat is noodzakelijk voor de mentale staat van een individu (Harlow & Cantor, 1996). Empirische resultaten laten zien dat vrijwilligersactiviteiten samengaan met verhoogd mentaal welzijn (Appau, & Churchill, 2019; Arends & Schmeets, 2018).

O'Brien, Townsend & Ebdon (2010) tonen dat de mentale staat van vrijwilligers verandert door hun inzet. Individuen die vrijwilligerswerk verrichten in de natuur zouden stressreductie ervaren door buiten te zijn en bij te dragen aan de gemeenschap, evenals het gevoel dat iets positiefs wordt volbracht (O'Brien, Townsend & Ebdon, 2010). Hoewel deze resultaten mentale opbrengsten tonen van vrijwilligerswerk in de natuur is het goed mogelijk dat deelnemers aan internationaal vrijwilligerswerk vergelijkbare mentale opbrengsten ervaren; bijvoorbeeld bij bouwprojecten in de buitenlucht. Fantini (2000) beargumenteert dat een periode in het buitenland en de ontwikkeling van competenties in een andere cultuur gelegenheid geeft tot reflectie op eigen afkomst en cultuur. De

zelfkennis en –inzicht die dat oplevert, komt ten goede aan de emotionele stabiliteit van deelnemers en hun mentale gezondheid.

Ook religiositeit draagt bij aan een gezonde mentale toestand. Ten eerste omdat religieus geloof bijdraagt aan de omgang met (moeilijke) levensgebeurtenissen en stressfactoren (Paas & Peels, 2013). Tot slot draagt religieus geloof bij aan ‘sociale disciplinerings’; dat wil zeggen dat individuen meer structuur en autoriteit in hun leven ervaren waardoor ze meer gedisciplineerd kunnen handelen wat ten goede komt aan de mentale gezondheid omdat impulsen beheersbaar blijven (Paas & Peels, 2013). Ook empirische resultaten laten zien dat geloven in God bijdraagt aan de mentale gezondheid en het algemene welbevinden van individuen (Levin, 2010; Koenig & Larson, 2001).

Hier kan een tegenargument worden geformuleerd; namelijk dat de *exposure* aan armoedesituaties of klimaatproblematiek neerslachtigheid of bezorgdheid kan veroorzaken bij individuen. Aan mogelijke negatieve opbrengsten of onbedoelde gevolgen wordt meer aandacht besteed in paragraaf 3.6.

#### 3.4.5 Algemeen bewustzijn en zelfbeeld

Internationale ervaringen worden verondersteld bij te dragen aan de bevordering van algemeen bewustzijn rondom internationale kwesties en problematiek (McBride, Lough & Sherraden, 2012). Bovendien gebruiken individuen hun contacten in het buitenland om bepaalde kwesties te bepleiten en hun opinie kracht bij te zetten (McBride, Lough & Sherraden, 2012). Een voorbeeld is individuen met internationale vrijwilligerswerkervaring zich meer bewust zijn van rechtvaardigheid en sociale ongelijkheid (Smith & Laurie, 2011). Daarnaast speelt cultureel bewustzijn een rol (Spitzberg & Changnon, 2009); internationale vrijwilligers worden zich bewust van hun eigen culturele gewoonten en normen en waarden door te luisteren, observeren en evalueren tijdens hun ervaringen in het buitenland.

Naast algemeen bewustzijn, speelt ook de ontwikkeling van zelfbewustzijn en zelfvertrouwen een belangrijke rol bij internationaal ontwikkelingswerk. Een meta-analyse laat zien dat deelnemers door internationaal vrijwilligerswerk volwassen worden, meer zelfvertrouwen krijgen en bovendien zelfbewust worden (Sherraden, Lough & McBride, 2008). Ook Jones (2005) en Powell en Bratovic (2007) rapporteren een toename van zelfvertrouwen na een internationale vrijwilligerservaring.

#### 3.5 Maatschappelijke opbrengsten (deelvraag 3)

Volgens Kruijer en Van den Enden (2020) realiseren deelnemers zich in het buitenland dat zij ook in Nederland meer aan hun gemeenschap zouden kunnen bijdragen; er vindt socialisatie plaats waardoor deelnemers hun banden met de gemeenschap in Nederland versterken (Lorentzen & Hustinx, 2007). Kortom: het is aannemelijk dat participatie in internationaal vrijwilligerswerk het

gedrag van individuen doet veranderen. Op basis van eerder onderzoek lijken internationale vrijwilligers te veranderen in de hoeveelheid vrijwilligerswerk die ze verrichten (Kelly & Case, 2007; Ten Hoorn & Keulers, 2007), de aard van hun carrière (McBride, Lough & Sherraden, 2012) en op hun geefgedrag aan goede doelen (Wang & Graddy, 2008). Bovendien rapporteren internationale vrijwilligers dat ze maatschappelijke waarden hebben ontwikkeld en bereid zijn om zich in te zetten (Adebanwi, 2011).

### 3.5.1 Vrijwilligerswerk

Internationale vrijwilligerswerkervaringen vuren de interesse van deelnemers aan om zowel in binnen- als buitenland meer vrijwilligerswerk<sup>18</sup> gaan doen (Kelly & Case, 2007; Jones, 2005); juist vanwege de intensiteit van ervaringen die worden opgedaan door zich onder te dompelen in een andere cultuur (Ten Hoorn & Keulers, 2007). Er is dus in eerst instantie sprake van een direct verband waarbij individuen met internationale vrijwilligerservaringen zich ook in eigen land gaan inzetten door vrijwilligerswerk (Kelly & Case, 2007; Jones, 2005; Ten Hoorn & Keulers, 2007); mede omdat individuen vrijwilligersorganisaties hebben leren kennen door hun ervaring en hiervan de waarde zien (Wang & Graddy, 2008). Hiervoor zijn echter ook verklaringen aan te dragen op microniveau. Ten eerste draagt geloofsontwikkeling<sup>19</sup>, gedurende internationale vrijwilligersprojecten, bij aan de motivatie om vrijwilligerswerk te doen. Religieuze mensen doen vaker vrijwilligerswerk (Martin, Chau & Patel, 2007) en op het moment dat individuen in een kerkelijke sociale omgeving zijn of zich gaan bevinden kan dat aanmoedigen tot inzet. Ten tweede zorgt de mogelijke uitbreiding van het sociale netwerk van individuen (paragraaf 3.4.1) en ontwikkeling van vaardigheden, zoals samenwerken of organisatievermogen, voor een hogere geschiktheid op de arbeidsmarkt (Powell & Bratovic, 2007; Bekkers et al., 2007) en daarom vermoedelijk ook voor geschiktheid als vrijwilliger. Op basis van bovenstaande is de verwachting dat individuen meer vrijwilligerswerk gaan doen na hun internationale vrijwilligerservaring wat blijkt geeft van maatschappelijke inzet en burgerschapsvorming: vrijwilligerswerk in eigen land laat zien dat men zich op basis van intrinsieke

---

<sup>18</sup> In dit onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen drie vormen van vrijwilligerswerk. Ten eerste formeel vrijwilligerswerk op lokaal niveau, bijvoorbeeld als individuen zich inzetten voor organisaties of verenigingen. Ten tweede informele handelingen, ook wel pro-sociaal gedrag genoemd, waarbij men hulp geeft aan individuen op korte sociale afstand (Bekkers, 2013) zoals mantelzorg. Tot slot kerkelijk vrijwilligerswerk; dit zou tot formeel vrijwilligerswerk gerekend kunnen worden maar wordt in de enquête apart bevraagd omdat het voor een christelijke organisatie interessant is om te kunnen onderzoeken in hoeverre hun concept bijdraagt aan de mate waarin jongeren zich inzetten voor de kerk (hoewel het buiten de scope van dit onderzoek valt). World Servants kan hier nog eens verder onderzoek naar verrichten.

<sup>19</sup> Dit aspect is (vanzelfsprekend) vooral van toepassing bij christelijke non-profitorganisaties waarbij tevens aandacht wordt besteed aan geloofsontwikkeling. World Servants is hiervan een voorbeeld en daarom is deze factor opgenomen in het literatuuronderzoek.

motivatie, dus zonder groot eigen belang, inzet voor een ander en het grotere geheel (Arts & Te Riele, 2010).

*Hypothese 1: Individuen die met World Servants op project zijn geweest doen meer vrijwilligerswerk dan individuen zonder die IVS-ervaring (1a) en dit neemt toe naarmate individuen meerdere projectervaringen doormaken (1b).*

### 3.5.2 Geefgedrag

Een tweede factor die telt als maatschappelijke opbrengst van deelname aan internationaal vrijwilligerswerk, is dat het geefgedrag ('charitable giving') van individuen mogelijk verandert. Het geven aan goede doelen worden beschouwd als impact in de zin van een maatschappelijke investering. De directe verklaring van financiële sponsoring aan goede doelen lijkt te liggen in de pro-sociale houding van individuen die (internationaal) vrijwilligerswerk verrichten. Zij blijken zich in anderen te kunnen verplaatsen en uiting te geven aan hun empathie (Wang & Graddy, 2008; Schech, 2017). Met name het toegenomen bewustzijn van individuen als persoonlijke opbrengst ten gevolge van een internationale vrijwilligerservaring lijkt een rol te spelen in de bevordering van het geefgedrag (Powell & Bratovic, 2007). Vrijwilligers worden blootgesteld aan de organisatie van vrijwilligerswerk en zien op deze manier het nut van deze organisaties met betrekking tot de noden in binnen- of buitenland (Wang & Graddy, 2008; Andreoni & Payne, 2013; Bekkers & Wiepking, 2011). Daarnaast spelen ontwikkelingen op gebied van zingeving een rol. Geloofsontwikkeling leidt meer dan eens tot verandering van normen en waarden. Een uiting daarvan is dat individuen zich committeren het geven aan goede doelen vanuit meer pro-sociale waarden (Bekkers, 2003). Bovendien wordt schenken/geven als positief beschouwd in een kerkelijke omgeving (Bekkers, 2003). Internationale vrijwilligers hebben deze noden vaak met eigen ogen aanschouwd wat de bewustwording en motivatie om te geven ten goede komt. Er valt een tegenwerping te maken vanuit de rationele keuzetheorie dat individuen geld geven wegens belastingvoordelen of een 'goed gevoel', maar dat lijkt hier, gezien bovenstaande redenering, niet de volledige verklaring (Wang & Graddy, 2008).

*Hypothese 2: Individuen die met World Servants op project zijn geweest geven meer aan goede doelen dan individuen zonder die IVS-ervaring (2a) en dit neemt toe naarmate individuen meerdere projectervaringen doormaken (2b).*

### 3.5.3 Duurzaamheid

Toenemende aandacht voor duurzaamheid wordt geschaard onder maatschappelijke opbrengsten, omdat individuen door middel van duurzaam handelen verantwoordelijkheid nemen voor eigen gedrag en toekomstige generaties (Carabain, Keulemans, Van Gent & Spitz, 2012). Wiekens (2019)

beargumenteert dat bewustwording omtrent de (omvang van) klimaatproblematiek de eerste stap is. Bewustwording vindt plaats door blootstelling (*exposure*) aan bepaalde problematiek; hoe meer individuen van een probleem weten, hoe meer ze geneigd zijn om wel of juist geen handeling te verrichten (Roberts, 1996). Daaropvolgend is het belangrijk dat de gevoelde urgentie toeneemt zodat individuen zich gaan beraden op verandering van gedrag (Wiekens, 2019). Deelnemers aan internationaal vrijwilligerswerk ontwikkelen dikwijls meer zelfbewustzijn met als gevolg dat ze het gevoel hebben dat ze werkelijk iets kunnen bijdragen aan de samenleving (Fantini, 2000). Regelmatig worden internationale vrijwilligers blootgesteld aan droogte, hongersnood of vloedgevaar waardoor ze de urgentie voelen om te handelen. Toenemende kennis over duurzaamheidsproblematiek, door een IVS-ervaring, zal bijdragen aan meer duurzaam gedrag<sup>20</sup> (Van de Kamp, 2019).

Daarnaast draagt geloofsontwikkeling bij aan duurzaam handelen. Gelovigen beschouwen de aarde dikwijls als iets waarvoor zorg gedragen moet worden (Grim & Tucker, 2014); ook wel ‘rentmeesterschap’ genoemd. Als individuen worden blootgesteld aan eventuele gevolgen van klimaatsverandering in een ontwikkelingsland (kennis) en hun houding verandert door religieus geloof, komt waarschijnlijk gedragsverandering tot stand waarbij individuen bewuster zullen omgaan met hulpbronnen.

De gedragsverandering die plaatsvindt, dit kan ofwel minder consumptie zijn ofwel andere consumptie (De Bakker, Dagevos & Spaargaren, 2008), zal vooral binnen eigen mogelijkheden en dagelijks functioneren liggen. Voorbeelden van duurzamer gedrag waar jongeren zich vermoedelijk aan committeren zijn minder/geen vlees eten, eerlijke producten kopen, zuiniger omgaan met water en/of energie, minder vliegen en vooral bewuster en minder consumeren.

*Hypothese 3: Individuen die met World Servants op project zijn geweest, handelen duurzamer dan individuen zonder die IVS-ervaring (3a) en dit neemt toe naarmate individuen meerdere projectervaringen doormaken (3b).*

#### 3.5.4 Politieke betrokkenheid

In een gemeenschap is vrijwel altijd sprake van een bestuurlijk niveau, zeker binnen de Nederlandse context. Internationale vrijwilligerservaringen dragen bij aan politieke betrokkenheid (Wilson, 2000; Lorentzen & Hustinx, 2007) evenals aan politieke vaardigheden die van pas kunnen komen. Organisaties die vrijwilligerswerk aanbieden worden weleens gezien als een ‘alternatief kanaal voor het uitoefenen van invloed’ (Wollebaek & Selle, 2002, p. 35). Hiermee wordt bedoeld dat een

---

<sup>20</sup> Voorbeelden die Van de Kamp noemt, zijn minder autogebruik, recycling en het kopen van producten die biologisch en/of fairtrade geproduceerd zijn. Deze concrete handelingen geven aanzet tot operationalisatie en komen daarom terug in de stellingen over duurzaamheid in de enquête (zie hoofdstuk 4 en 5) in combinatie met stellingen die gebaseerd zijn op eerdere impactmeting van World Servants (World Servants, 2016).

vrijwilligersorganisatie positie inneemt tussen haar vrijwilligers en het politieke systeem op hoger niveau. Dergelijke banden zorgen voor verbeterde samenwerking en laat democratie als geheel beter werken (Wollebaek & Selle, 2002).

Internationale vrijwilligerservaringen kunnen via persoonlijke opbrengsten zoals toegenomen bewustzijn en het opdoen van politieke vaardigheden, bijdragen aan de politieke betrokkenheid van individuen. Algemeen bewustzijn kan ervoor zorgen dat (jonge) burgers meer betrokken geraken bij de maatschappij (burgerschap); ze zijn zich immers bewust geworden van mondiale problematiek (Jones, 2005). Daarnaast zorgt betrokkenheid in vrijwilligersorganisaties voor belangrijke randvoorwaarden (sociaal kapitaal en sociale integratie) voor burgerschap (Lorentzen & Hustinx, 2007). Daarom wordt vermoed dat internationaal vrijwilligerswerk bij zal dragen aan burgerschapsvorming op zowel nationaal als mondiaal niveau waarbij politieke betrokkenheid tot stand komt. Eveneens worden door vrijwilligers vaak politieke vaardigheden opgedaan. Participanten leren vaak organiseren en overleggen op een correcte manier (Thomas, 2001; Wollebaek & Selle, 2002).<sup>21</sup>

### 3.5.5 Professionele ontwikkeling

Groei van het sociale netwerk zoals hierboven beargumenteerd, betekent dus dat er ook een toename plaatsvindt in de beschikbare hulpbronnen die een persoon kan raadplegen om doelen te bereiken (Wollebaek & Selle, 2002). Individuen met een uitgebreid sociaal netwerk zijn interessant voor een werkgever omdat ze veel meebrengen naar de organisatie (Bekkers et al., 2007). De ontwikkeling van competenties zoals hierboven beschreven – samenwerken, flexibiliteit, internationale communicatievaardigheden en cognitieve competenties – dragen bij aan de carrièremogelijkheden van individuen (Powell & Bratovic, 2007). In een kenniseconomie is kennis een productiefactor geworden (Frenken, 2011) en wordt het steeds belangrijker om de vaardigheid te hebben om in bepaalde taken te kunnen groeien en flexibel te zijn (Thomas, 2001). Powell en Bratovic (2007) beschreven dat niet gesteld kan worden dat IVS-ervaringen leiden tot een baan, maar dat dergelijke ervaringen leiden tot grotere inzetbaarheid van individuen omdat ze persoonlijke ontwikkeling hebben doorgemaakt op gebied van zelfvertrouwen en vaardigheden zoals samenwerken. Gezien bovenstaande kan de verwachting worden uitgesproken dat individuen die met behulp van internationaal vrijwilligerswerk hun sociaal kapitaal hebben vergroot, mogelijk sneller een baan vinden dan jongeren/adolescenten zonder deze ervaringen.

---

<sup>21</sup> Zoals hierboven beschreven kan politieke betrokkenheid een relevante maatschappelijke opbrengst kan zijn van internationale vrijwilligerservaringen. Toch is geen hypothese opgenomen over politieke betrokkenheid omdat de meerwaarde hiervan zeer complex te monetariseren is. De waarde van democratie is immers vrijwel niet in geld uit te drukken. De resultaten van de enquête (hoofdstuk 5) vormen de basis voor de verkenning van het maatschappelijk rendement (hoofdstuk 6). Daarom is op advies van het Instituut voor Publieke Waarden de keuze gemaakt om deze opbrengst te beschrijven, maar niet te meten of te monetariseren.

Daarnaast zijn individuen die internationaal vrijwilligerswerk hebben verricht, vaker geïnteresseerd in een internationale carrière of een baan die te maken heeft met maatschappelijke problematiek op economisch of sociaal niveau (McBride, Lough & Sherraden, 2012). Onder andere omdat individuen zich bewust zijn geworden van globale problematiek, armoedebestrijding en ontwikkeling van een gemeenschap (Kelly & Case, 2007).

*Hypothese 4: Individuen die met World Servants op project zijn geweest, ambiëren vaker een internationale carrière of een baan met betrekking tot maatschappelijke problematiek dan individuen zonder die IVS-ervaring (4a) en dit neemt toe naarmate individuen meerdere projectervaringen doormaken (4b).*

### 3.6 Onbedoelde gevolgen

Het is passend om ook aandacht te besteden aan eventuele knelpunten of onbedoelde gevolgen van een internationale vrijwilligerservaring. Individuen kunnen eveneens een minder positieve ervaring in het buitenland beleven. Uit onderzoek blijkt dat dit dikwijls te wijten is aan een gebrek aan begeleiding vanuit de zendende organisatie, een taalbarrière, gebrek aan voorbereiding, te korte verblijfsduur of het ervaren van een cultuurshock (Ten Hoorn & Keulers, 2007). De schadelijke gevolgen van vrijwilligerstoerisme voor de ontvangende landen zijn gespecificeerd (zie bijvoorbeeld Guttentag, 2009) maar er blijkt weinig bekend te zijn over de negatieve gevolgen van internationaal vrijwilligerswerk voor de deelnemende vrijwilligers (Provoost, 2015).

Verblijven in een andere culturele context kan echter voor de vrijwilligers veel vragen oproepen. Dit type vrijwilligerswerk brengt risico's met zich mee op fysiek en mentaal gebied. Internationale vrijwilligers worden gedurende hun verblijf blootgesteld aan armoede, problematiek en culturele gebruiken. Het kan voorkomen dat zij zich daardoor moedeloos voelen, zich afvragen of ontwikkelingswerk zin heeft, het gevoel hebben alle problemen op te moeten lossen of zich ongemakkelijk voelen in relatie tot de lokale bevolking van het 'ontvangende land' van ontwikkelingssamenwerking. In de interactie met lokale gemeenschappen blijken internationale vrijwilligers bijvoorbeeld regelmatig geconfronteerd te worden met stereotyperingen van het Westen (Janisse, 2012).

### 3.7 Blijvend veranderd?

Individuen die participeren in internationaal vrijwilligerswerk kunnen ontwikkelprocessen doormaken, zowel op cognitief en emotioneel niveau (attitudes) als op gedragsniveau. De vraag is echter in hoeverre sprake is van een blijvende en duurzame verandering zowel op deelnemende individuen als op geaggregeerd niveau op de Nederlandse samenleving. In deze paragraaf komen twee belangrijke contextfactoren aan bod die specifiek van toepassing zijn voor de werkwijze van World Servants; zij opereert namelijk bij jongeren en formeert een jongerenbeweging.

De levensfase en het opgroeien van individuen speelt een belangrijke rol speelt in de mate van opbrengsten bij internationaal vrijwilligerswerk. Afgezien van enkele (jong)volwassenen in de leidersteams van World Servants reizen voornamelijk jongeren tussen zestien en vierentwintig jaar naar ontwikkelingslanden<sup>22</sup>. Zij bevinden zich dikwijls in een overgangsfase tussen hun jeugd jaren en het bereiken van de volwassenheid (Van Dam & Van Snippenburg, 1990). Dit is een periode waarin jongeren hun blikveld verbreden en inzichten en ervaringen die gedurende deze fase worden opgedaan, dienen ter ontwikkeling van maatschappelijke referentiekaders waar zij in hun latere leven gebruik van maken (Van Dam & Van Snippenburg, 1990). Bovenstaande refereert eveneens aan de verlenging van de jeugdfase zoals sinds enkele decennia wordt waargenomen. Waar de volwassenheid eerder werd ingeluid met vaste levensgebeurtenissen zoals de verbinding aan een partner, starten van een gezin en de overgang naar de arbeidsmarkt worden dit soort zaken in de hedendaagse samenleving verder in de levensloop opgeschoven (Peters, Van Rooijen & Guit, 1993; Liefbroer & Puy, 2005). Dit zou kunnen betekenen dat de ervaringen die in de overgangperiode naar de volwassenheid worden opgedaan beter beklijven en dus van grotere invloed zijn. Dat World Servants juist bij deze doelgroep opereert, zou dus kunnen zorgen voor (een groter) maatschappelijk rendement.

De totstandkoming van een vorm van jongerenbeweging, ofwel jongerencultuur, is een tweede factor die bijdraagt aan duurzame verandering. De definitie van een subcultuur komt vermoedelijk het dichtst in de buurt bij de beschrijving van de jongerenbeweging World Servants. Een subcultuur kan gedefinieerd worden als “een cultuurpatroon dat in bepaalde opzichten afwijkt van, maar in andere opzichten toch overeenkomt met het grotere culturele geheel waarbinnen de subcultuur van een bepaalde groepering in de samenleving voorkomt” (De Jager, Mok & Sipkema, 2009, p. 277). Waar de heersende cultuur in Nederland aan individualisering onderhevig is (Felling, 2004), lijkt een dienstbare jongerencultuur nogal af te wijken. Bij World Servants ligt de nadruk op waarden die in de heersende cultuur minder van kracht zijn zoals dienstbaarheid, gelijkwaardigheid, geloof, eerlijke wereld en het tot bloei laten komen van anderen (World Servants, z.d.-d).

Het bestaan van een jongerencultuur zoals door oud-deelnemers vormgegeven en geregisseerd door World Servants, zorgt voor een duurzame verandering in jongeren. Er is namelijk sprake van cultuuroverdracht in de vorm van socialisatie; nieuwe leden internaliseren de waarden die door ervaren leden worden voorgeleefd. Volgens de sociaal-cognitieve theorie van Bandura leren individuen namelijk (onder andere) door observatie van anderen, ook wel *modelling* genoemd (Brug, Van Assema & Lechner, 2008). Bovendien is er sprake van sociale steun bij gewenst gedrag, oftewel

---

<sup>22</sup> Dit blijkt uit informele communicatie met kantoormedewerkers maar ook uit een overzicht van de leeftijd van deelnemers aan zomerprojecten in 2020, gebaseerd op interne data.



positieve bekrachtiging, waardoor dat gedrag wordt aangemoedigd (Brug, Van Assema & Lechner, 2008). Gedrag dat langdurig en regelmatig wordt vertoond, krijgt de vorm van een gewoonte (Brug, Van Assema & Lechner, 2008) en blijft dus bestaan.

Op basis van bovenstaande context (werken met jongeren) en theorie (socialisatie, jongerencultuur en sociaal-cognitieve theorie) is de verwachting dat jongeren die meegaan met World Servants niet alleen kortdurend veranderen maar ook duurzaam en toekomstbestendig.

*Hypothese 5: De eventuele veranderingen die deelnemers aan World Servants-projecten doormaken, zijn duurzaam en toekomstbestendig.*

### 3.8 Conclusie en CMO-specificatie

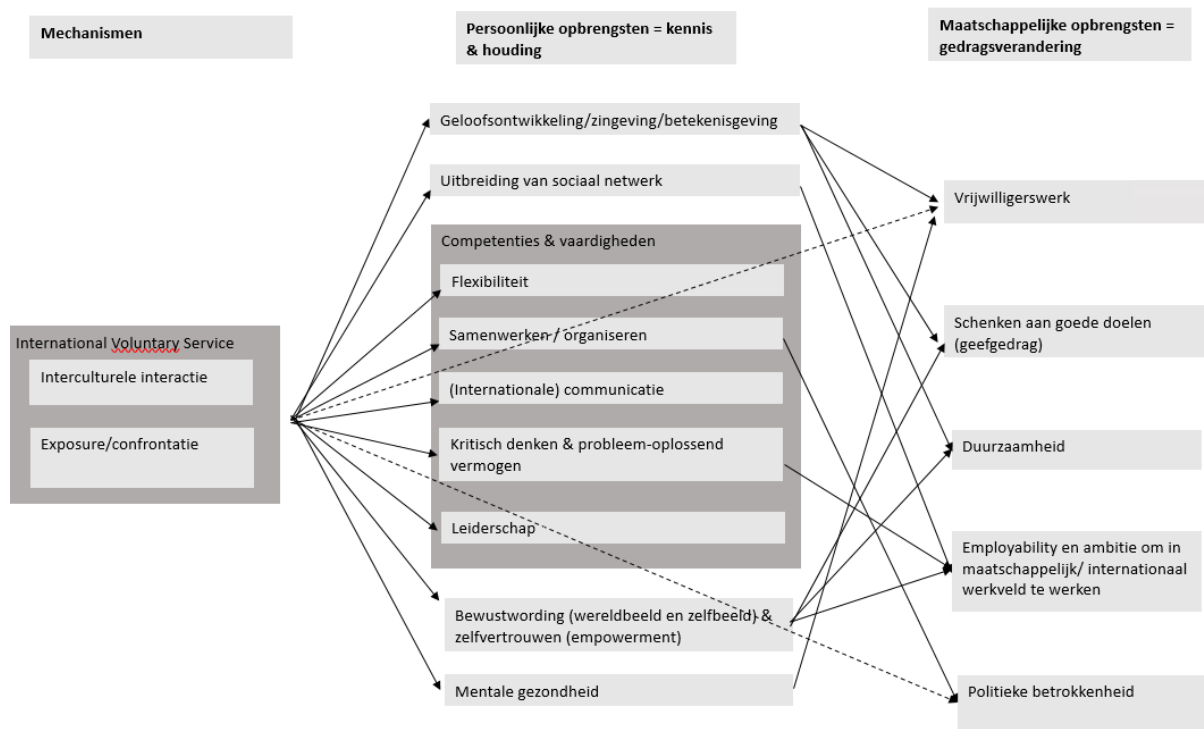
In dit theoretische hoofdstuk is aan bod gekomen welke definitie van internationaal vrijwilligerswerk (IVS) wordt gehanteerd in dit onderzoek. Vervolgens is aan de hand van sociologische theorie van Pawson en Tilley over het bewerkstellingen van gedragsverandering aan de hand van context en mechanismen, besproken hoe opbrengsten worden gecreëerd door internationale vrijwilligerservaringen. Daartoe is een CMO-configuratie opgesteld waarbij een indirect mechanisme wordt verondersteld; een IVS-ervaring leidt via persoonlijke opbrengsten tot maatschappelijke opbrengsten binnen een context van een World Servants-project en interculturele interactie.

Vervolgens is op basis van wetenschappelijke literatuur beargumenteerd dat internationale vrijwilligerservaringen persoonlijke opbrengsten kunnen voortbrengen, waaronder zelfbewustzijn, ontwikkeling van competenties en de uitbreiding van het sociale netwerk van individuen. Daaruit volgde de verwachting dat die individuen duurzamer handelen, meer politiek betrokken zijn, meer vrijwilligerswerk doen, meer geven aan goede doelen en bovendien vaker een maatschappelijk georiënteerde baan hebben – op maatschappelijk niveau - dan individuen zonder een IVS-ervaring. Eveneens is een paragraaf gewijd aan negatieve en/of onbedoelde gevolgen van internationaal vrijwilligerswerk.

Tot slot is de verwachting beargumenteerd en uitgesproken dat de positieve persoonlijke en maatschappelijke veranderingen blijvend en toekomstbestendig zijn. Twee verklaringen daarvoor zijn dat World Servants werkt met jongeren die hun referentiekaders in die periode vaststellen en wegens de creatie van een jongerenbeweging die dat gedrag positief bekrachtigt.

Dit hoofdstuk heeft de mechanismen, persoonlijke opbrengsten en maatschappelijke opbrengsten die bij IVS ontstaan volgens geraadpleegde literatuur inzichtelijk gemaakt. Op basis

daarvan kan de CMO-configuratie gespecificeerd worden waarbij de relatie tussen persoonlijke en maatschappelijke opbrengsten duidelijk wordt. Deze visualisatie is weergegeven in figuur 3.2.



Figuur 3.2: Gespecificeerde CMO-configuratie.

## Hoofdstuk 4: Methoden

Dit hoofdstuk beschrijft de methoden en technieken die gebruikt zijn om te onderzoeken of er bij World Servants-deelnemers veranderingen optreden, hoe deze tot stand komen en hoe dat zich uit in eventuele meerwaarde en maatschappelijk rendement. De onderzoekopzet om deze vraag te beantwoorden, is een *mixed methods design* dat bestaat uit een voor- en literatuuronderzoek, enquête en focusgroepen.

### 4.1 *Mixed methods design*

Om de mogelijke of mate van meerwaarde van World Servants te onderzoeken aan de hand van persoonlijke en maatschappelijke opbrengsten wordt een meervoudig en getrianguleerd onderzoeksdesign gebruikt. Meer specifiek gaat het om methode-triangulatie waarbij het onderzoek wordt uitgevoerd aan de hand van verschillende dataverzamelingmethoden (Van Staa & Evers, 2010). In de praktijk betekent dit voor deze scriptie dat de dataverzameling en –analyse zowel een kwantitatieve als een kwalitatieve component kent in de vorm van een enquête en focusgroepen. Het doel van triangulatie, door het gebruik van een *mixed methods design*, is om de onderzoeksresultaten kracht bij te zetten door de onderzoeksvraag vanuit meerdere perspectieven te belichten (Verhoeven, 2014). Methoden-triangulatie heeft als voordeel dat componenten een eigen analysemethode kennen. Op deze manier kan de verkenning van de impact van een internationale vrijwilligerservaring zoals World Servants deze organiseert enerzijds numeriek worden gemeten en anderzijds worden onderzocht in termen van betekenisgeving door informanten (Roose & Meuleman, 2017).

### 4.2 Vooronderzoek en participerende observatie

De onderzoeksperiode is aangevangen met een periode van vooronderzoek. Deze fase startte, na kennismaking met de organisatie World Servants, in het najaar van 2019 toen twee brainstormsessies plaatsvonden in samenwerking met het Instituut voor Publieke Waarden<sup>23</sup>. Twee avonden met een gevarieerd gezelschap (medewerkers, oud-deelnemers en leiders van World Servants, vrijwilligers en professionals die werkzaam zijn in diverse sectoren) leidden tot een rapport wat de voorzet deed voor deze scriptie. De auteurs maakten onderscheid tussen twee transformatietheorieën (Kruiter & Van den Enden, 2020). De eerste theorie stelt dat deelname aan een World Servants-project leidt tot zelfinzicht dat de persoonlijke en professionele ontwikkeling (economische opbrengsten) bevordert. De tweede theorie stelt dat deelname zorgt voor een

---

<sup>23</sup> Het Instituut voor Publieke Waarden (IPW) is een organisatie, gevestigd in Utrecht, die gespecialiseerd is in 'actiegericht onderzoek'. Ze streven ernaar om 'concrete oplossingen en interventies' te ontwerpen voor maatschappelijke problematiek. Een belangrijke pijler van hun werk is om de maatschappelijke (financiële) waarde te berekenen van beleid en oplossingen omdat geld een taal is die een ieder verstaat (Instituut Publieke Waarden, z.d.).

verhoging van gemeenschapszin in Nederland, oftewel sociale opbrengsten (Kruiter & Van den Enden, 2020). Op basis van dit verkennende traject is ervoor gekozen om een splitsing te maken tussen persoonlijke en maatschappelijke opbrengsten van internationale vrijwilligerservaringen van individuen. Bovendien werd in het rapport een voorzet gedaan voor de opbouw van het monetaire model voor de praktijk.

Het vooronderzoek vervolgde zich in de vorm van een (onderzoeks-)stage bij World Servants. Dit bood de gelegenheid om met de medewerkers van de organisatie te spreken, vergaderingen en overleggen bij te wonen, training van deelnemers en leiders te observeren en een indruk te krijgen van de dagelijkse gang van zaken naast het leveren van een actieve bijdrage aan de werkzaamheden binnen de organisatie. Tijdens de stageperiode werd de rol van ‘participant-als-waarnemer’ aangenomen; een actieve rol binnen de organisatie gaf mogelijkheden tot observatie (Roose & Meuleman, 2017, p.296). Bij sommige publieke gelegenheden zoals trainingen van leiders en deelnemers werd aanwezigheid en observatie benoemd<sup>24</sup>. De opbrengsten van participerende observatie liggen op twee gebieden<sup>25</sup>. Ten eerste gaf participatie in de beleidspraktijk van World Servants de mogelijkheid om de organisatie en haar werkwijze vanuit een intern perspectief – inclusief de waarden, argumenten, overtuigingen en cultuur binnen de organisatie - te leren kennen. Dit heeft gezorgd voor inzicht in World Servants als organisatie en heeft bijgedragen aan de totstandkoming van hoofdstuk 2 en bijlage 2 waarin de organisatiebeschrijving is weergegeven. Ten tweede heeft het concept ‘jongerenbeweging’, waarmee kantoormedewerkers World Servants omschrijven in de praktijk, inhoud en betekenis gekregen. De evenementen voor vrijwilligers en deelnemers gaven blijk van onderlinge contacten en een dichte netwerkstructuur, in ieder geval onder een deel van de individuen. Dit zorgde voor begrip van de invloed van de sociale omgeving waarin men na een World Servants-project terugkeert.

#### 4.3 Literatuuronderzoek

Het vooronderzoek gaf richting voor een literatuuronderzoek waarbij zowel beleidsdocumenten van World Servants als wetenschappelijke literatuur is geraadpleegd. Het literatuuronderzoek had een situatieschets/achtergrond van de context van World Servants (hoofdstuk 2) en theoretisch kader (hoofdstuk 3) tot resultaat. De hoofdstukken schetsen de mechanismen waardoor eventuele verandering tot stand wordt gebracht, de ontwikkelingen die internationale vrijwilligers mogelijk

---

<sup>24</sup> Meestal vond het benoemen plaats in de trant van een stageperiode. Soms werd daarbij ook vermeld dat naast de stage een scriptie (over impact) werd geschreven.

<sup>25</sup> De twee gebieden vormen een algemene samenvatting van de periode van participerende observatie. Deze onderzoeksmethode is pragmatisch en praktisch toegepast. Dit betekent bijvoorbeeld dat er weinig aantekeningen zijn gemaakt over de achterliggende observaties achter actiepunten bij vergaderingen. Deze periode heeft over het algemeen inzicht gebracht in de werkwijze van World Servants als organisatie en dat wordt gekanaliseerd, voor de lezer, tot de twee benoemde punten.

doormaken en de specifieke World Servants-context waarin dit alles plaatsvindt. Op basis hiervan konden een theoretisch model – in de vorm van een CMO-configuratie - en gefundeerde hypothesen worden opgesteld.

Ten tijde van het literatuuronderzoek is tevens de opzet van het monetaire model gemaakt (zie hoofdstuk 6). Hiervoor is gebruik gemaakt van het rapport van het Instituut voor Publieke Waarden (Kruiter & Van den Enden, 2020) en aanvullende kengetallen en rekenmodellen uit (wetenschappelijke) literatuur om een schatting te geven van het maatschappelijk rendement van World Servants. Bij de opstelling van het monetaire model leverde het Instituut voor Publieke Waarden in juni 2020 feedback. Tot zover het voor- en literatuuronderzoek, de volgende twee paragrafen vervolgen over de twee onderzoekcomponenten; zowel kwantitatief als kwalitatief.

#### 4.4 Kwantitatieve onderzoekscomponent

De vraagstelling van World Servants nodigt uit tot inventarisatie van de maatschappelijke opbrengsten van haar deelnemers om de *outcomes* (uitkomsten van de CMO-configuratie) van een World Servants-ervaring in kaart te brengen.

##### 4.4.1 Doelstelling

Het doel van het kwantitatieve deel van deze scriptie is om eventuele veranderingen van World Servants-deelnemers op maatschappelijk terrein vanuit macroperspectief te beschouwen.

De doelstellingen van de enquête kunnen als volgt worden geformuleerd:

1. Inventariseren in welke mate de verschillende groepen van deelnemers van World Servants-deelnemers vrijwilligerswerk doen, geld schenken aan goede doelen, duurzaam gedrag vertonen en professioneel ontwikkeld zijn.
2. Het toetsen van hypothesen (1-4) over verschillen in maatschappelijke gedragingen van World Servants-deelnemers als gevolg van deelname aan projecten.
3. In kaart brengen van de bestendigheid van eventuele veranderingen in maatschappelijke gedragingen van World Servants-deelnemers door het toetsen van hypothese 5.
4. Het leveren van input voor de rekenfuncties in het monetaire model ten aanzien van het maatschappelijk rendement, zoals geïntroduceerd in hoofdstuk 3 en beschreven in hoofdstuk 6.

##### 4.4.2 Dataverzameling

Om de doelstellingen van de enquête te behalen, is vragenlijst opgesteld (bijlage 3) die door een zevental proefpersonen is getest waaronder medewerkers, oud-deelnemers en oud-leiders van World Servants. Vervolgens is de vragenlijst herzien op enkele punten; bijvoorbeeld het omdraaien van Likert-schalen waardoor de positieve opties eerst worden genoemd, verduidelijking van enkele

vragen en samenvoeging van overeenkomstige vragen. Deze vragenlijst<sup>26</sup> is op de website van World Servants geplaatst, waarna met 'MailChimp'<sup>27</sup> een mailing is verstuurd naar de steekproef (staat beschreven in 4.4.3). Deelnemers aan de enquête ontvingen een e-mail met daarin informatie over het doel van het onderzoek en het gegeven dat ze door deelname akkoord gaan met het gebruik van diens gegevens voor onderzoeksdoeleinden<sup>28</sup>. Vervolgens linkte de e-mail naar de vragenlijst op de website waar men direct de vragen konden beantwoorden. De mailing is verstuurd op 23 juni, een herinnering op 30 juni en een laatste herinnering via WhatsApp<sup>29</sup> op 9 juli. De enquête is beschikbaar geweest voor deelname van 23 juni tot 17 juli. Daarna zijn de antwoorden geïmporteerd in een Excel-bestand en geconverteerd naar SPSS voor verwerking en analyse.

#### 4.4.3. Populatie, selectie en steekproef

Om de impact van een World Servants-project op haar deelnemers in kaart te brengen, wordt de vragenlijst idealiter verstuurd naar alle deelnemers. De populatie bestaat daarmee uit alle individuen die nog niet met World Servants hebben gereisd, maar wel staan ingeschreven voor een project, en uit alle individuen die sinds de oprichting van World Servants (34 jaar geleden) met de organisatie hebben gereisd. Op deze manier kan de ontwikkeling van een selecte groep individuen, namelijk zij die deelname (gaan) verlenen in een World Servants-project, worden gemeten door individuen die nog niet met World Servants hebben gereisd (voormeting) te vergelijken met individuen die die ervaring al (meermaals) hebben gehad (nameting). De volledige populatie bestaat uit 12.307 individuen; dat is het aantal unieke deelnames aan een World Servants-project.

De steekproefomvang wordt beïnvloed door twee punten. Ten eerste moet rekening worden gehouden met de 'Algemene verordening gegevensbescherming' (AVG) die voorschrijft dat organisaties op verantwoorde wijze met privacygevoelige data om moeten gaan. World Servants voert hierop beleid dat voor (oud)deelnemers geldt dat hun gegevens worden gebruikt 'ten behoeven van zijn/haar projectdeelname, voor communicatie-uitingen en wervingsacties van World Servants' (World Servants, z.d.-a). De mailing voor de enquête viel daaronder. Bovendien staat het individuen vrij om zich voor berichten uit te schrijven. De tweede factor van invloed was dat niet van

---

<sup>26</sup> Hoewel er wordt gesproken van 'de vragenlijst' is er sprake van twee vragenlijsten. De eerste vragenlijst vormt een voormeting en de tweede vragenlijst vormt de nameting. Er bestaan kleine verschillen tussen deze twee vragenlijsten, in de voormeting worden een klein aantal vragen niet gesteld omdat ze niet van toepassing zijn. Dit staat omschreven in bijlage 1.

<sup>27</sup> MailChimp is een programma waarmee mailingen kunnen worden verstuurd naar grote adressenbestanden. Dit programma heeft World Servants in gebruik en voor dit onderzoek mocht die licentie worden geïutiliseerd.

<sup>28</sup> Wat betreft onderzoeksdoeleinden, is het belangrijk om aan te geven dat de onderzoeker optreedt namens de handelende organisatie en niet als onafhankelijke onderzoeker. In dit geval is aan deze voorwaarde voldaan vanwege het stagecontract, waarmee expliciet toegang wordt verleend tot het 'kantoor team' met bijbehorende rechten en (geheimhoudings-) plichten.

<sup>29</sup> Deelnemers die recent een World Servants-project hebben gedaan, of binnenkort gaan doen zijn onderdeel van een WhatsAppgroep met 'projectgenoten'. Naast de persoonlijke uitnodiging voor de enquête via de mailing werd een uitnodiging via dit medium geschikt bevonden om de respons te bevorderen.

alle contactpersonen een e-mailadres bekend was waardoor zij niet konden worden geattendeerd op de enquête. Nadat met deze factoren rekening was gehouden, vielen 4466 contacten af. De selectie bestond uit 604 individuen in de voormeting en 7238 in de nameting. Naar hen is met MailChimp de mailing verstuurd ter uitnodiging tot deelname aan de enquête.

#### 4.4.4 Respons

In totaal vulden 151 respondenten de voormeting in en 453 niet. Dat geeft een responsiviteit van 25%. Voor de nameting geldt dat 800 respondenten de enquête invulden en 6438 niet, wat neerkomt op een responsiviteit van 11%. Na bestudering van de data bleek dat een aantal respondenten de enquête (deels) dubbel hadden ingevuld en verstuurd. De dubbele inzendingen werden verwijderd en dat leverde een totale N van 925 respondenten op. Dat is een *responsrate* van 13%.

#### 4.4.5 Verrijken van de data

Ten tijde van de dataverzameling bleek dat twee vragen niet waren opgenomen in de nameting van de enquête. Namelijk hoeveel jaar geleden een individu internationaal vrijwilligerswerk heeft gedaan met World Servants en het aantal keer dat een individu met World Servants heeft gereisd. Deze data is noodzakelijk om de bestendigheid van een eventuele meerwaarde te kunnen toetsen. Deze data was reeds vergaard vanuit het systeem van World Servants (Pluriform) en in een Excel-bestand weergegeven voor de selectie van de mailing. Gezien de beschikbaarheid van deze gegevens, is het databestand van de enquête verrijkt. Dit geldt slechts voor de respondenten die een telefoonnummer of e-mailadres hadden opgegeven om deel te nemen aan verdere interviews.

#### 4.4.6 Operationalisatie van relevante variabelen

De variabelen die worden gebruikt voor de hypothesetoetsing staat hieronder kort beschreven, evenals de bewerkingen die hierop zijn uitgevoerd. Tabel 4.1 geeft een overzicht van de univariate statistieken die worden aangehaald in de tekst. Voor een overzicht van alle vragen en stellingen wordt verwezen naar bijlage 3.

##### 4.4.6.1 Afhankelijke variabelen en uitkomstmaten *Vrijwilligerswerk*

De maatschappelijke betrokkenheid van individuen in de vorm van vrijwilligerswerk is gemeten aan de hand van twee vragen. Ten eerste wordt de tijdsbesteding op dit vlak in beeld gebracht met de vraag 'Hoeveel tijd besteed je – gemiddeld per week – aan vrijwilligerswerk in de volgende sectoren?'<sup>30</sup>. Respondenten konden het aantal minuten aangeven voor de volgende sectoren: 'Actievoeren voor je World Servants-project', 'Lokaal (bijvoorbeeld bij je plaatselijke voetbalclub of de scouting enz.)', 'Kerkelijk (bijvoorbeeld te helpen in het kinderwerk of in de band te spelen enz.)'

---

<sup>30</sup> Gezien de invloed van het coronavirus is respondenten gevraagd om hun tijdsbesteding te rapporteren zoals in het dagelijks leven voordat het virus zich verspreidde.

en 'Informeel (bijvoorbeeld door je oma of buurvrouw te helpen met boodschappen doen enz.)'. Vervolgens is een nieuwe variabele gevormd waarin de totale tijdsinvestering in vrijwilligerswerk van iedere respondent weer te geven. Daarvoor zijn de tijdsinvesteringen van individuen in drie van de vier bovenstaande sectoren voor iedere respondent bij elkaar opgeteld om tot een totaal aantal minuten vrijwilligerswerk per week te komen. Vrijwilligerswerk in de vorm van actievoeren voor het World Servants-project is hierbij weggelaten. De reden daarvoor is dat individuen dat met name doen in het jaar voorafgaand aan hun project. Een eventuele structurele verandering in de hoeveelheid tijd die individuen besteden aan vrijwilligerswerk wordt nauwkeuriger weergegeven door actievoeren weg te laten uit de optelling van het aantal minuten per week.

### *Duurzaamheid*

De mate van duurzaamheid van respondenten is geoperationaliseerd aan de hand van een schaal die samengesteld is uit zowel items uit de impactmeting van World Servants (z.d.-b)<sup>31</sup> als items die daarop geïnspireerd zijn. De totale schaal bestaat uit een zestal stellingen met als antwoordcategorieën een Likertschaal: '1: helemaal eens', '2: eens', '3: neutraal', '4: oneens' en '5: helemaal oneens'. Twee voorbeelden van de stellingen zijn: 'Ik probeer weinig voedsel te verspillen' en 'Ik probeer eerst tweedehands te zoeken als ik iets nieuws wil kopen'. De zes stellingen zijn geconstrueerd tot een schaal. Daarvoor werden de antwoordcategorieën eerst gespiegeld. Vervolgens werd een nieuwe variabele geconstrueerd waarbij de score van een respondent op alle items werd opgeteld en gedeeld door het aantal items. De minimale score bedraagt dan 1 en de maximale score bedraagt 5 waarbij een hogere score een hogere mate van duurzaam handelen vertegenwoordigt. De schaal heeft een Cronbach's Alpha van 0,67; dat geeft blijk van voldoende interne betrouwbaarheid (Roose & Meuleman, 2017). Geen van de stellingen doet de Cronbach's Alpha toenemen op het moment dat deze factor verwijderd wordt.

Daarnaast is voor de monetarisatie van de eventuele meerwaarde van World Servants, een indicatie noodzakelijk van de Co2-uitstoot van de respondenten. Om een valide meting te vergaren wordt de respondent doorverwezen naar de website van MilieuCentraal om daar een korte test in te vullen, waarna de Co2-uitstoot in kg/jaar wordt gerapporteerd<sup>32</sup>. Er zit dus een verschil in de manier waarop de meting van duurzaamheid wordt gerapporteerd: in de enquêteresultaten (hoofdstuk 5) wordt gerapporteerd over de schaal van zes stellingen over de houding ten opzichte van

---

<sup>31</sup> World Servants voert jaarlijks een impactmeting uit om in kaart te brengen in hoeverre hun deelnemers actief zijn in vrijwilligerswerk en wat hun houding is t.o.v. duurzaamheid en de wereld. Deze scriptie vormt hierop een uitbreiding.

<sup>32</sup> Analyse van deze variabele vindt plaats in hoofdstuk 6 over maatschappelijk rendement en niet in de kwantitatieve resultaten zoals weergegeven in hoofdstuk 5.



duurzaamheid en duurzaam gedrag, terwijl in de rendementsberekening (hoofdstuk 6) wordt gerekend met de meting van Co2-uitstoot.

#### *Geven aan goede doelen*

De derde factor van maatschappelijke betrokkenheid die in de enquête werd gemeten, is de financiële ondersteuning aan goede doelen. Dit is eveneens gemeten in zowel omvang als belang dat respondenten hechten aan het schenken van geld. De omvang wordt bevraagd met twee open enquêtevragen. Ten eerste de vraag 'Hoeveel geld geef je gemiddeld aan de kerk per maand?'. Deze vraag is passend omdat er sprake is van een overwegend christelijke doelgroep. Het splitsen van schenken aan de kerk en aan goede doelen is relevant om te kijken of de kerkelijke betrokkenheid wel of niet toeneemt. De tweede vraag in deze categorie luidt: 'Hoeveel geld geef je gemiddeld aan overige goede doelen per maand?'. Voor de individuen die reeds met World Servants hebben deelgenomen in internationaal vrijwilligerswerk, is voor deze factor een extra enquêtevraag opgenomen om te controleren in hoeverre een eventuele verandering in de hoogte van schenkbedragen terug te herleiden is naar World Servants. De vraag luidt: 'Geef je meer aan goede doelen door jouw World Servants-projectervaring?' met als mogelijke antwoordcategorieën: '1: nee', '2: ja' en '3: dat weet ik niet'.

#### *Professionele ontwikkeling en ambitie*

Gezien de theoretische verwachting dat een World Servants-projectervaring mogelijk invloed uitoefent op de ambitie en professionele carrière van (oud)World Servants-deelnemers, worden hier enkele vragen over gesteld. Ten eerste komt de carrière richting van respondenten aan bod waarbij de stellingen zijn geïnspireerd op thema's in het onderzoek van Lough, McBride en Sherraden (2009). De stellingen luiden als volgt: 'Ik wil werken/werk in een werkveld dat zich bezighoudt met sociale of economische ontwikkeling en/of maatschappelijke problemen' en 'Ik wil werken in een internationaal werkveld'. Beide konden worden beantwoord met een Likertschaal: '1: helemaal eens', '2: eens', '3: neutraal', '4: oneens' en '5: helemaal oneens'. Voor deze variabele is een schaal geconstrueerd. Eerst werden de antwoordcategorieën gespiegeld. Vervolgens is voor iedere respondent de antwoordscore op de twee categorieën opgeteld en gedeeld door het aantal items. Dat maakt de minimale score 1 en de maximale score 5. De Cronbach's Alpha van deze schaal bedraagt 0,44 en is daarmee niet bijzonder hoog (Roose & Meuleman, 2017).

Vervolgens worden oud-deelnemers bevraagd op de mate waarin World Servants-projectervaring naar voren is gekomen bij sollicitatie-ervaringen. De vragen luiden 'Is jouw World Servants-ervaring weleens ter sprake gekomen bij een sollicitatiegesprek?' en 'Vermeld jij jouw World Servants-ervaringen op jouw CV?'. Beide vragen konden met 'Ja' en 'Nee' worden beantwoord. Deze twee vragen dienen om een algemeen inzicht te verkrijgen in de rol van World

Servants in professionele ontwikkeling.

Tot slot worden respondenten bevroegd in hoeverre hun World Servants-projectervaring doorwerkt in hun huidige loopbaan. Daarvoor wordt gevraagd: 'In hoeverre heb je je baan te danken aan jouw World Servants-ervaring?' met als antwoordcategorieën: 'ik werk (nog) niet', 'dat weet ik niet', 'helemaal niet', 'ja, dit heb ik (deels) aan World Servants te danken voor ...%'. Hierbij werden de eerste twee antwoordcategorieën op missing gezet. De derde antwoordcategorie werd op 0 gezet qua percentage en de overige percentages werden meegenomen. Met de percentages is uiteindelijk een gemiddelde gevormd in hoeverre individuen de indruk hadden dat World Servants heeft bijgedragen aan hun huidige baan. De operationalisatie van 'professionele ontwikkeling' wordt afgerond met een vraag over het maandelijkse (bruto)inkomen om een indicatie te krijgen welk bedrag kan worden toegeschreven aan de World Servants-ervaring. De mogelijke antwoordcategorieën waren: '1: €0 – 1000', '2: €1000 – 2000', '3: €2000 – 3000', '4: €3000 – 4000', '5: meer dan €4000' en '6: wil ik niet delen'.

In het theoretisch kader is een vrij breed beeld geschetst van de invloed van internationale vrijwilligerservaringen op de professionele ontwikkeling van individuen. Onder professionele ontwikkeling werd zowel de ontwikkeling van vaardigheden verstaan maar ook ambitie, carrièrekeuzes en *employability*. De operationalisatie versmalt dit beeld. In hoofdstuk 5 waarin de enquêteresultaten worden besproken wordt vooral ingegaan op de professionele ambitie van individuen met betrekking tot een internationale en/of maatschappelijke carrière. Wegens deze versmalling wordt 'professionele ontwikkeling' in de interpretatie 'professionele ambities' genoemd. Om in hoofdstuk 6 over te gaan tot rendementsberekening wordt daar ingegaan op de twee laatstgenoemde vragen over de mate waarin World Servants een rol speelt in hun huidige functie en hun inkomen. Ook dat is een versmalling van het theoretische concept. Wanneer het echter gaat over rendementsberekening wordt wel gesproken van 'professionele ontwikkeling' omdat de respondenten bij de beantwoording van deze vraag hun bredere beeld waarschijnlijk zullen meewegen. Dat respondenten bij deze vragen een breed beeld hanteren van professionele ontwikkeling bleek ook uit de focusgroepen: men schaaft daar zowel ambities, vaardigheden, carrièrekeuzes als loopbaanontwikkeling onder.

#### 4.4.6.2 Onafhankelijke variabelen

##### *Aantal projectervaringen*

Het aantal projectervaringen van een individu is bevroegd met de volgende vraagstelling: 'Hoe vaak ben je met World Servants op project geweest?'. Vervolgens konden respondenten een getal ingeven. Deze vraag is gesteld in de enquête omdat de verwachting is dat langere internationale vrijwilligerservaringen meer impact hebben (het B-deel van hypothese 1-4). De respondenten in de

steekproef blijken gemiddeld 1,91 projectervaringen te hebben met een standaarddeviatie van 2,45. Het aantal projectdeelnames varieert, binnen de steekproef, van geen projectervaring (voormeting) tot zeventien projectdeelnames. Voor de ANOVA- en ANCOVA-analyses is het van belang om groepen te formeren voor de uitvoering van de analyses. Daarom is een nieuwe variabele gevormd. Daarbij werden vier groepen gecodeerd. Individuen met 0 projectervaringen werden weergegeven als 'geen projectervaring' en verder de volgende groepen: 'Een projectervaring', 'twee tot en met vijf projectervaringen' en 'meer dan vijf projectervaringen'.

#### *Recentheid van projectervaringen*

De recentheid van de laatste projectervaring van een individu is van belang voor hypothese 5 waarmee wordt getoetst of eventuele impact van World Servants duurzaam en toekomstbestendig is in het dagelijks leven van individuen. De informatie is verzameld met de volgende vraagstelling: 'In welk jaar ging je voor het laatst op project (tot nu toe)?'. Als antwoordcategorie waren de jaren '1986' tot en met '2020' te selecteren. Vervolgens is een nieuwe variabele gevormd door te berekenen hoeveel jaar de laatste projectervaring geleden is ten opzichte van het jaar 2020. Dat leverde een continue variabele op die de recentheid van de laatste projectervaring weergeeft. Voor de ANOVA- en ANCOVA-analyses is het van belang om groepen te formeren voor de uitvoering van de analyses. Daarom is een nieuwe variabele gecreëerd met drie groepen: 'geen projectervaring', 'projectervaring vijf jaar of korter geleden' en 'projectervaring langer dan vijf jaar geleden'.

#### *4.4.6.3 Controlevariabelen*

Om de impact van een World Servants-project op haar deelnemers zuiver te meten, zijn voorafgaand aan de inhoudelijke vragen een aantal algemene vragen gesteld. Zo werd van de respondenten hun geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, leiderservaring, elders opgedane buitenlandervaring en motivatie om met World Servants te reizen bevraagd. Voor de vraagstelling en bijbehorende antwoordcategorieën wordt verwezen naar bijlage 3. Deze variabelen worden hier aangeduid als controlevariabelen maar treden in de regressieanalyse ook op als onafhankelijke variabelen om groepen in te delen naar aanleiding van de verschillende geledingen en hun invloed op maatschappelijke gedragingen.

Tabel 4.1: Beschrijving van de in de analyse opgenomen variabelen voor de gehele steekproef: gemiddelde (standaarddeviatie), minimum- en maximumwaarde en totaal aantal respondenten

Variabele	Eenheid	Gemiddelde (Standaarddeviatie) <sup>a</sup>	Minimum	Maximum	N
Vrijwilligerswerk	Minuten	161,70 (432,51)	0	9025	870
Duurzaamheid (schaal van 6 items)		3,56 (0,62)	1,5	5	924
Geld schenken	Euro's	98,46 (196,69)	0	3100	882
Professionele ambitie (schaal van 2 items)		3,34 (0,87)	1	5	925
Leeftijd	Jaren	32,13 (14,80)	15	80	925
Geslacht		36% man 64% vrouw	0	1	925
Leiderservaring		74,4% nee 25,6% ja	0	1	925
Buitenlandervaring naast WS		51% nee 49% ja	0	1	925
Bruto-inkomen		36,5% 0-1000 euro 18,2% 1000-2000 euro 22,6% 2000-3000 euro 11,2% 3000-4000 euro 11,4% > 4000 euro	1	5	839
Aantal projectervaringen <sup>33</sup>		29,2% geen projectervaring 30,8% één projectervaring 31,6% twee tot vijf projectervaringen 8,5% meer dan vijf projectervaringen	1	4	497
Recentheid projectervaring <sup>34</sup>		29,2% geen projectervaring 62,4% projectervaring 5 jaar of korter geleden 8,5% projectervaring langer dan 5 jaar geleden	1	3	497

<sup>a</sup> Bij nominale variabelen is de frequentieverdeling vermeld in de percentages

<sup>33</sup> In de regressieanalyse wordt deze variabele als continue onafhankelijke variabele meegenomen. Het gemiddeld aantal projectervaringen (N= 496) bedraagt 1,91 met een SE van 2,45 op een schaal van 0 tot en met 17.

<sup>34</sup> In de regressieanalyse wordt deze variabele als continue onafhankelijke variabele meegenomen als het aantal jaren dat de laatste projectervaring geleden is (N= 351). Het gemiddelde bedraagt 4,56 met een SE van 6,50 op een schaal van 0 tot en met 31 jaar.

#### 4.4.7. Analyse-opzet

Zoals beschreven in de doelstellingen van de enquête (paragraaf 4.4.2) is het de bedoeling om te onderzoeken in hoeverre de verschillende geledingen<sup>35</sup> van World Servants-deelnemers verschillen op vier maatschappelijke gedragingen te weten vrijwilligerswerk, duurzaam gedrag, professioneel handelen en het schenken van geld aan goede doelen.

Statistische methoden en technieken bieden soelaas om eventuele verschillen in kaart te brengen. In eerste instantie wordt een beschrijvend overzicht gegeven van de respondenten in de steekproef. Zo wordt een algemene indruk gegeven van de groep geënquêteerden op gebied van leeftijd, opleidingsniveau, geslacht, motivatie om met World Servants te reizen, of ze leiderservaring hebben binnen World Servants, hoe vaak en wanneer ze met World Servants hebben gereisd en of ze elders enige vorm van buitenlandervaring hebben opgedaan. Dit is weergegeven aan de hand van tabel 4.1 in paragraaf 4.4.6.

Als de context duidelijk is geworden door bovenstaande, worden univariate statistieken toegepast op de overige variabelen om een descriptief beeld te verschaffen. Vervolgens worden de bivariate relaties onderzocht met behulp van correlatiewaarden en Chi-kwadraattoetsen. De hypothesen over verschillen tussen individuen met en zonder World Servants-projectervaring worden getoetst met behulp van t-toetsen voor de verschillen tussen twee groepen op de maatschappelijke gedragingen. Daarna wordt de covariantie-analyse-methode ANCOVA toegepast om de tweede hypothese te toetsen dat de eventuele veranderingen bestendig zijn, door verschillende groepen met elkaar te vergelijken. De ANCOVA biedt de mogelijkheid om de gemiddelden van verschillende groepen op de afhankelijke variabele, in dit geval de maatschappelijke gedragingen, te toetsen terwijl wordt gecontroleerd voor andere variabelen (Agresti & Finlay, 2014). Vervolgens wordt per afhankelijke variabele een stapsgewijze lineaire regressieanalyse uitgevoerd waarbij de invloed van de verschillende onafhankelijke variabelen wordt onderzocht door ze in blokken toe te voegen met de 'Enter-methode van SPSS'. Het eerste blok regresseert het aantal projectervaringen op de afhankelijke variabele. Het tweede blok neemt daarbij ook het aantal jaren dat de laatste projectervaring geleden is mee als onafhankelijke variabele en in het derde blok worden de controlevariabelen<sup>36</sup> toegevoegd. Tot slot worden de assumpties voor

---

<sup>35</sup> Met deze term wordt bedoeld dat deelnemers onder te verdelen zijn in meerdere categorieën. Bijvoorbeeld 1: nog niet met World Servants gereisd, 2: tussen 2015 en 2020 met World Servants gereisd, 3: voor 2015 met World Servants gereisd. Of 1: mannen en 2: vrouwen. Of 1: geen projectervaring en 2: wel projectervaring.

<sup>36</sup> De controlevariabelen zijn leeftijd, geslacht, inkomensniveau, buitenlandervaring naast World Servants-projectervaringen en leiderservaring tijdens World Servants-projecten.

lineaire regressieanalyse<sup>37</sup> en multicollineariteit<sup>38</sup> gecontroleerd. Eventueel worden de analyses herhaald om de plausibiliteit te toetsen als blijkt dat de dataset sterke *outliers* bevat.

#### 4.5 Kwalitatieve onderzoekscomponent

In methoden van realistische evaluatie zoals door Pawson en Tilley (1997) beschreven ligt de nadruk op theorie. Zij schrijven daarover: *'The researcher's theory is the subject matter of the interview and the interviewee is there to confirm or falsify and, above all, to refine that theory'* (Pawson & Tilley, 1997, p. 159). In dit onderzoek staan twee theorievormende stukken centraal. Ten eerste is het verandermechanisme dat deelnemers aan World Servants-projecten mogelijk doormaken geïdentificeerd met behulp van literatuuronderzoek. Ten tweede zijn op basis van het verandermechanisme vier gedragsfactoren geselecteerd waarover cross-sectionele data is verzameld om een verkenning van het maatschappelijk rendement te geven. Het is daarom van belang geacht dat informanten die veel ervaring hebben met World Servants als organisatie en haar werkwijze, hun opvattingen en ervaringen kunnen delen om theorievormende onderdelen van dit onderzoek te verfijnen.

De methode die hiervoor gekozen is, is de afname van focusgroepen; oftewel groepsgesprekken waarbij een kleine groep individuen met elkaar in gesprek gaat over thema's die vooraf zijn vastgesteld (Roose & Meuleman, 2017; Hennink, Hutter & Bailey, 2011). De meerwaarde van focusgroepen is dat de individuen met elkaar in gesprek gaan waardoor diversiteit van opvattingen naar voren kan komen (Hennink, Hutter & Bailey, 2011). Bovendien is een focusgroep een sociale aangelegenheid waarbij individuen door de setting worden aangemoedigd om hun opvatting te beargumenteren of voorbeelden te geven (Roose & Meuleman, 2017).

##### 4.5.1 Doelstelling

De doelstellingen van de focusgroepen zijn als volgt:

1. Het theoretische idee achter de verkenning van het maatschappelijk rendement van World Servants verfijnen aan de hand van diversiteit in opvattingen en ervaringen van informanten.
2. Mechanismen en contextfactoren (M en C in de CMO-configuratie) verduidelijken, aanvullen en verfijnen aan de hand van de gesprekken van informanten over factoren die invloed

---

<sup>37</sup> De assumpties voor lineaire regressieanalyse zijn gelijk aan de analyses voor ANCOVA-analyse omdat het werkzame statistische mechanisme achter beide methoden op dezelfde manier werkt en van dezelfde principes uitgaat. Daarom worden in de bijlage slechts de assumpties voor lineaire regressieanalyse gecontroleerd.

<sup>38</sup> De term 'multicollineariteit' verwijst naar een situatie waarin de onafhankelijke variabelen onderling zo sterk samenhangen dat ze weinig verklaringskracht bezitten. Te grote onderlinge samenhang tussen onafhankelijke variabelen is onwenselijk omdat de standaardfout van de schatting van regressieparameters toeneemt (Agresti & Finaly, 2014). In dit onderzoek wordt daarom als grenswaarde voor de VIF-score van multicollineariteit 4 aangehouden.

hebben op de manier en mate waarop een World Servants-project invloed kan hebben op deelnemende individuen.

#### 4.5.2 Werving informanten

Informanten voor de focusgroepen werden geworven aan de hand van de participantenlijst bij de twee impactsessies die in samenwerking tussen World Servants en het Instituut voor Publieke Waarden werd gehouden in 2019. In eerste instantie zijn de veertien individuen benaderd die aan beide sessies hebben meegewerkt, daarvan reageerden dertien individuen instemmend op het verzoek. Vervolgens werd in een tweede ronde individuen benaderd die in één van beide sessies hebben meegewerkt. Uiteindelijk werd een totaal van achttien informanten bereikt die zich inschreven voor één van de drie focusgroepen. Dit werd een geschikt aantal bevonden wegens twee redenen. Ten eerste konden alle individuen die aan beide sessies hadden deelgenomen ook meepraten over de resultaten die World Servants heeft geboekt met hun inbreng<sup>39</sup>. Ten tweede bleken leken drie focusgroepen een haalbare verhouding te geven tussen de inbreng van informanten ter verfijning van het model en de verwerkingstijd van de groepsgesprekken. Wat betreft de groepsgrootte worden focusgroepen idealiter gehouden in groepen van zes tot acht individuen zodat interactie tussen de informanten tot stand kan komen (Hennink, Hutter & Bailey, 2011; Roose & Meuleman, 2017). Gezien de online setting van de groepsgesprekken is gekozen voor groepen van zes. Dat is bewust aan de kleine omvang van dit spectrum om participanten de ruimte te geven om zowel in beeld te zijn als hun opvattingen te delen. Voorafgaand aan de focusgroep is geïnformeerde instemming (*informed consent*) gevraagd aan de deelnemers<sup>40</sup>.

#### 4.5.3 Dataverzameling

De focusgroepsessies werden gehouden op 23<sup>41</sup>, 24 en 25 februari en duurden maximaal anderhalf uur. De gesprekken werden met behulp van videobellen<sup>42</sup> uitgevoerd en vastgelegd met een

---

<sup>39</sup> In lijn met Pawson & Tilley (1997) is het belangrijk om informanten te betrekken bij het opstellen van de theorie en hun de kans te geven om dit te verfijnen. Daarom is ervoor gekozen om alle informanten die meewerkten aan die brainstormsessies, hoewel die sessies strikt genomen geen onderdeel uitmaken van dit onderzoek, opnieuw input te laten geven in deze fase van het proces.

<sup>40</sup> Bij *informed consent* moet toestemming worden gevraagd omtrent verwerking, opslag, publicatie en hergebruik van data (Universiteit van Amsterdam, z.d.). Zie bijlage 4 om de toestemmingsverklaring in te zien.

<sup>41</sup> De eerste focusgroepsessie diende tevens als pilot om het interviewschema te testen. De vragen werden inhoudelijk niet aangepast maar bij de tweede en derde sessie werd meer introductie op het maatschappelijk rendement-concept gegeven om de informanten handvaten te geven. Bovendien werd duidelijker benadrukt dat het gesprek gaat over impact in Nederland en niet in de projectlanden van World Servants en werd de afronding van het gesprek duidelijker gemaakt zodat informanten zich vrij voelen om te gaan na afloop.

<sup>42</sup> De coronacrisis zorgde voor beperkende maatregelen met betrekking tot sociaal contact en groepsgrootte. Het was geen optie om de focusgroepen fysiek af te nemen. De methode die werd gebruikt om te videobellen was Zoom. De keuze viel op deze methode omdat het medium makkelijk te gebruiken is voor alle informanten omdat geen account noodzakelijk is. Bovendien werd Zoom door World Servants gebruikt voor trainingen en livestreams waardoor het medium bij betrokkenen bekend was. World Servants had een betaalde licentie voor

geluidsopname. Naderhand zijn deze opnames getranscribeerd; oftewel het omzetten 'van gesproken woorden naar een geschreven tekst' (Roose & Meuleman, 2017, p. 331). Gedurende dit proces zijn een aantal methodologische keuzes gemaakt waaronder het maken van een relatief gedetailleerd transcript inclusief alle gesproken woorden, halve zinnen, lachmomenten en ook eventuele Engelse uitdrukkingen. Daarnaast is ervoor gekozen om de inleiding van het interview niet te transcriberen omdat deze in het interviewschema staat (bijlage 5). Dat geldt ook voor de introductie op het concept van maatschappelijk rendement. De focusgroepen werden gehouden in een ontspannen setting; de informanten konden vanuit hun eigen huiselijke sfeer meedoen en bevonden zich allemaal in een rustige omgeving waarbij zij niet werden gestoord door eventuele huisgenoten. Voorafgaand aan de start was de sfeer wisselend. De videobessies waren ruim een kwartier voor de afgesproken tijd toegankelijk waardoor in sommige groepen geanimeerd bijgepraat werd en in andere groepen men rustig afwachtte op de start. De groepsgesprekken konden volledig worden afgenomen in de genoemde tijd.

#### 4.5.4 Operationalisatie

Om de doelstellingen van de interviews te behalen, wordt de dataverzameling gestructureerd aan de hand van een interviewschema. Een semigestructureerd interviewschema kent een vaste structuur zoals beschreven door Hennink, Hutter en Bailey (2011). Bij aanvang van de focusgroepsessies werden de informanten welkom geheten introduceerde de gespreksleider zichzelf kort. Vervolgens een korte introductie gegeven over het doel, tijdsduur en ethische kwesties zoals anonimiteit. Bovendien wordt toestemming gevraagd voor het maken van een geluidsopname (Hennink, Hutter & Bailey, 2011, p.112). Daarna werd aandacht besteed aan het opbouwen van *rappport*; onderlinge vertrouwdeheid waarin informanten zich comfortabel voelen om hun opvattingen te delen (Hennink, Hutter & Bailey, 2011). De informanten vertelden allemaal iets over zichzelf en hun ervaring met World Servants. Vervolgens kwam de openingsvraag aan bod waarbij informanten werden uitgenodigd om een opbrengst of gedragsverandering (positief of negatief) te delen als gevolg van hun World Servants-ervaring in de praktijk. Na de introductie en inleidende vragen wordt overgegaan tot de kernvragen van het interview die bedoeld zijn om de noodzakelijke informatie te vergaren om de onderzoeksvraag te beantwoorden (Hennink, Hutter & Bailey, 2011, p. 113). Dit beslaat vraagnummer 3 -6 waarbij *grosso modo* twee thema's aan bod komen. Ten eerste werd in de focusgroep gesproken over de vier gedragsfactoren waarvoor het maatschappelijk rendement is verkend. Informanten werden uitgenodigd eigen ervaringen te delen en met elkaar te sparren en discussiëren in hoeverre zij deze gedragsfactoren passend en compleet vonden in de context van hun

---

Zoom en de sessies werden in dit medium opgenomen en direct na afloop lokaal en beveiligd opgeslagen zodat privacy schending door gegevensopslag in een *cloud* niet aan de orde zou zijn.



ervaringen met World Servants. Ten tweede kwam de context van een World Servants-project aan bod waarbij informanten met elkaar in gesprek gingen over eventuele invloedsfactoren; oftewel de identificatie randvoorwaarden of andere zaken die de totstandkoming en omvang van impact van een World Servants-project op deelnemers kunnen beïnvloeden.

Een interview dient afgesloten te worden door enkele laatste vragen te stellen. Dit dient ter vervaging om de geïnterviewde de kans te geven zich weer 'los te maken' (Hennink, Hutter & Bailey, 2011, p. 114). Het interviewschema sluit af met een reflecterende vraag over de bestendigheid van een projectervaring op het leven van de informanten. Tot slot wordt de geïnterviewde uitgenodigd om nog een opmerking of aanvulling te geven waar gewenst.

#### 4.5.5 Analyse-opzet

Kwalitatieve data-analyse wordt gekenmerkt door zowel 'wetenschappelijke ambacht' als 'creatieve interpretatie' (Hennik, Hutter & Bailey, 2011, p. 205). Waar wetenschappelijke ambacht verwijst naar het gebruik van gerenommeerde methoden en technieken voor tekstanalyse, ligt creatieve interpretatie ten grondslag aan de natuur van de analyse; de onderzoeker tracht de ervaringen van de geïnterviewden te interpreteren en verklaren binnen diens persoonlijke context (Hennik, Hutter & Bailey, 2011, p. 205).

Om de principes van wetenschappelijke ambacht te waarborgen worden verschillende stappen gezet. Eerst worden de gesprekken letterlijk uitgeschreven, getranscribeerd, waarna deze worden geanonimiseerd door namen en andere persoonlijke informatie die herleid kan worden naar het individu weg te laten (Hennik, Hutter & Bailey, 2011, p. 216). Vervolgens wordt thematische analyse toegepast. Thematische analyse verwijst naar een kwalitatieve analysemethode die de onderzoeker in staat stelt om patronen en thema's te zoeken en ordenen in de transcripten (Braun & Clarke, 2012). De nadruk ligt hier op de interpretatie van thema's over de gehele dataset; in dit geval drie groeps gesprekken (Braun & Clarke, 2012). De analyse vindt plaats in verschillende stappen. In eerste instantie bestudeert de onderzoeker de transcripten intensief waarna algemene codes worden toegekend en op basis daarvan thema's worden geïdentificeerd (Braun & Clarke, 2012). Daarna worden de thema's overdacht, verfijnd en waar nodig opnieuw geformuleerd. In deze fase vindt een dieper analyseproces plaats waarbij de thema's worden geconstrueerd en beschreven (Braun & Clarke, 2012). Het schrijfproces van de kwalitatieve resultaten begint tijdens dit analyseproces en wordt nadien voltooid. In dit onderzoek zijn vier hoofdthema's geïdentificeerd in de dataset: verandering, maatschappelijk rendement, invloedsfactoren voor impact en bestendigheid van impact. Om een verdiepend beeld te krijgen van deze thema's en recht te doen aan de complexiteit is de keuze gemaakt om sub-thema's te beschrijven en tot slot factoren. De factoren worden aan de hand van quotes geanalyseerd. In hoofdstuk 7 is het resultaat van de analyse

weergegeven op het niveau van de sub-thema's en hoofdthema's. Voor de thematische analyse wordt verwezen naar bijlage 11.

#### 4.5.6 Betrouwbaarheid en validiteit kwalitatief onderzoek

Waar de uitvoering kwantitatief onderzoek principes zoals objectiviteit, generaliseerbaarheid en representativiteit moet handhaven om tot betrouwbare en valide conclusies te komen, wordt bij kwalitatief onderzoek vier andere punten nagestreefd om *'trustworthiness'* te bereiken (Shenton, 2004, pp. 63). Ten eerste *'credibility'* (Shenton, 2004, p. 64). Dit principe gaat over de mate waarin de bevindingen overeenkomen met de realiteit en kan worden nagestreefd door tal van handswijzen (Shenton, 2004, p. 64). In deze scriptie worden de volgende zaken gewaarborgd: kennismaking met de organisatie waarbij elementen van observerend en participerend onderzoek<sup>43</sup> worden gebruikt (deelnemen aan vergaderingen, informele momenten met de organisatie en haar deelnemers en sleutelfiguren leren kennen). Verder is gestreefd naar frequent overleg met opdrachtgever om de visie en het perspectief van de onderzoeker te verbreden. Bovendien konden individuen volledig vrijwillig deelnemen aan de focusgroepen om de openheid van participanten te bevorderen.

Ten tweede *'transferability'*; een term die verwijst naar de mate waarin de bevindingen van toepassing kunnen zijn op andere situaties (Shenton, 2004, p. 69). Om dit te waarborgen wordt nauwkeurig beschreven hoe de data is verzameld ter raadpleging voorafgaand aan de overweging welke bevindingen in een andere setting ook van toepassing kunnen zijn. Het derde principe luidt *'dependability'* en gaat over de mate waarin men met dezelfde onderzoeksmethoden en respondenten dezelfde bevindingen zou aantreffen (Shenton, 2004, p. 71-72). Om herhaalbaarheid mogelijk te maken, wordt de onderzoeksopzet uitgebreid beschreven evenals de uitvoering ervan.

Tot slot *'confirmability'* waarbij de rol van de onderzoeker centraal staat (Shenton, 2004, p. 72). Om enige bias vanuit een onderzoeker te vermijden, kunnen opnieuw verschillende zaken worden nagestreefd. In dit geval wordt deze bias ondervangen door triangulatie, het meervoudig kijken toe te passen en de gemaakte keuzes te onderbouwen zowel in de methodologie als in de berekening van het maatschappelijk rendement (hoofdstuk 6).

---

<sup>43</sup> Zie paragraaf 4.2.1 voor een korte beschrijving van participerend onderzoek.

## Hoofdstuk 5: Kwantitatieve bevindingen (Deelvraag 4)

In dit hoofdstuk worden de kwantitatieve bevindingen weergegeven. De resultaten van de analyses worden als volgt gepresenteerd. Ten eerste worden de bivariate statistieken weergegeven (§5.1). Dit geeft een beeld van de mate waarin variabelen een verband vertonen (Agresti & Finlay, 2014), bijvoorbeeld dat het inkomensniveau verschilt voor individuen van verschillende leeftijden. Vervolgens wordt per afhankelijke variabele (vrijwilligerswerk, duurzaam gedrag, geld schenken en professionele ambitie) de uitgevoerde analyse beschreven om de eerste vier hypothesen te toetsen: namelijk of er verschillen optreden tussen individuen met en zonder World Servants-projectervaring. Dit wordt verdiepend onderzocht met behulp van het aantal projectervaringen van individuen (§5.2). In de derde paragraaf komt de toetsing van de vijfde hypothese aan bod, namelijk of mogelijke effecten/impact bestendig is over de tijd. In de conclusie worden bovenstaande analyseresultaten samengevat (§5.4).

### 5.1 Bivariate statistieken

In tabel 5.1 worden de bivariate relaties tussen de variabelen die worden meegenomen in de analyses weergegeven. Een aantal opvallende zaken worden aan de orde gesteld. Een eerste bevinding is dat twee combinaties van afhankelijke variabelen positief en significant met elkaar samenhangen: vrijwilligerswerk en het schenken van geld ( $r = 0,14$ ;  $p < 0,01$ ), en duurzaam gedrag en professionele ambitie geldt ( $r = 6,97$ ;  $p < 0,01$ ). Daarnaast is het opvallend dat de onafhankelijke variabelen – aantal projectervaringen en recentheid van projectervaring(en) – significante samenhang vertonen met alle afhankelijke variabelen. Dit betekent dat het relevant is om nader te onderzoeken wat de invloed van deze factoren is op het uiteindelijke gedrag van individuen die met World Servants op project gaan. Tot slot valt op dat de covariaten (controlevariabelen) significant samenhangen met bijna alle andere variabelen. Het blijkt dus relevant om een controle te doen op deze factoren omdat ze, als levensloopfactoren, mogelijk invloed kunnen uitoefenen op de te onderzoeken effecten van een World Servants-project.

Tabel 5.1: Associaties tussen vrijwilligerswerk, duurzaamheid, professionele ambitie, geld schenken, aantal projectervaringen, recentheid van projectervaringen, geslacht, leeftijd, inkomensniveau, leiderservaring en buitenlandervaring (gehele dataset)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. Vrijwilligerswerk		0,01 <sup>a</sup>	0,14 <sup>a**</sup>	0,06 <sup>a</sup>	6,97 <sup>c**</sup>	10,46 <sup>c**</sup>	0,25 <sup>b</sup>	0,16 <sup>a**</sup>	0,65 <sup>c</sup>	-0,57 <sup>b</sup>	-0,53 <sup>b</sup>
2. Duurzaamheid			0,06 <sup>a</sup>	0,18 <sup>a**</sup>	11,53 <sup>c**</sup>	15,09 <sup>c**</sup>	-1,68 <sup>b</sup>	0,19 <sup>a**</sup>	7,81 <sup>c**</sup>	-4,47 <sup>b**</sup>	-3,68 <sup>b**</sup>
3. Geld schenken				-0,01 <sup>a</sup>	27,06 <sup>c**</sup>	40,517 <sup>c**</sup>	4,86 <sup>b**</sup>	0,44 <sup>a**</sup>	35,87 <sup>c**</sup>	-8,12 <sup>b**</sup>	-4,06 <sup>b**</sup>
4. Professionele ambitie					4,91 <sup>c**</sup>	7,31 <sup>c**</sup>	0,38 <sup>b</sup>	-0,09 <sup>a**</sup>	3,36 <sup>c*</sup>	-1,12 <sup>b</sup>	-6,78 <sup>b**</sup>
5. Aantal projectervaringen						994,00 <sup>d**</sup>	18,42 <sup>d**</sup>	29,36 <sup>c**</sup>	107,09 <sup>d**</sup>	183,32 <sup>d**</sup>	18,78 <sup>d**</sup>
6. Recentheid projectervaringen							18,41 <sup>d**</sup>	39,10 <sup>c**</sup>	101,27 <sup>d**</sup>	156,46 <sup>d**</sup>	18,47 <sup>d**</sup>
7. Geslacht								8,28 <sup>b**</sup>	179,42 <sup>d**</sup>	29,61 <sup>d**</sup>	2,24 <sup>d</sup>
8. Leeftijd									108,80 <sup>c**</sup>	-13,34 <sup>b**</sup>	-3,27 <sup>b**</sup>
9. Inkomensniveau										93,88 <sup>d**</sup>	28,30 <sup>d**</sup>
10. Leiderservaring											9,02 <sup>d**</sup>
11. Buitenlandervaring											

<sup>a</sup>: Pearson correlatie; <sup>b</sup>: T-toets voor gemiddelden; <sup>c</sup>: F-toets voor gemiddelden; <sup>d</sup>: Chi-kwadraattoets  
\* significant bij  $p < 0,05$ ; \*\* significant bij  $p < 0,01$

## 5.2 Modevaluatie

De modelkwaliteit van de lineaire regressiemodellen voor de vier afhankelijke variabelen wordt in eerste instantie beoordeeld op de hoeveelheid verklaarde variantie; oftewel de mate waarin een verschijnsel kan worden verklaard aan de hand van de onafhankelijke variabelen zoals opgenomen in het model (Agresti & Finaly, 2014; Kalmijn & Kraaykamp, 1999). De waarden die in §5.2-§5.4 worden benoemd, zijn te vinden in tabel 5.5.

De verklaarde variantie van model 1<sup>a</sup> bedraagt 4,7% ( $R_a^2 = 0,070$ ). Dit betekent dat 4,7% van de totale variantie in de hoeveelheid vrijwilligerswerk die individuen doen, kan worden verklaard door het aantal projectervaringen met World Servants dat een individu heeft gedaan. Wanneer de recentheid van die projectervaringen worden meegewogen neemt de verklaarde variantie licht af tot 4,4% ( $R_a^2 = 0,044$ ). Daarna wordt gecontroleerd voor vijf levensloopfactoren (geslacht, leeftijd, bruto inkomen, buitenlandervaring en leiderservaring). De verklaarde variantie neemt toe tot 7,5% ( $R_a^2 = 0,075$ ) en dat is een significante toename ten opzichte van het voorgaande model ( $F\text{-change} = 3,03$ ;  $p < 0,05$ ).

De verklaarde variantie van model 1<sup>b</sup> bedraagt 1,4% ( $R_a^2 = 0,014$ ). De mate van duurzaam gedrag die individuen vertonen kan voor 1,4% worden verklaard door het aantal projectervaringen met World Servants die een individu heeft gehad. Als de recentheid van de projectervaringen wordt toegevoegd in de regressie neemt de verklaarde variantie toe tot 2% ( $R_a^2 = 0,020$ ). Wanneer de levensloopfactoren worden meegewogen neemt de totale verklaarde variantie toe tot 6,9% ( $R_a^2 = 0,069$ ). Dat is een significante verbetering ten opzichte van het voorgaande model ( $F\text{-change} = 4,30$ ;  $p < 0,01$ ).

De hoeveelheid geld die individuen maandelijks schenken kan voor 13% ( $R_a^2 = 0,130$ ) worden

verklaard door het aantal projectervaringen met World Servants dat een individu heeft gehad. De verklaarde variantie van model 1<sup>c</sup> bedraagt namelijk 13%. Dit neemt echter toe tot 25% ( $R_a^2 = 0,250$ ) als de recentheid van de projectervaring wordt meegenomen in de analyse. Als tot slot de levensloopfactoren worden meegenomen in de analyse stijgt de verklaarde variantie tot 37,4% ( $R_a^2 = 0,374$ ). Dat is een significante verbetering ten opzichte van het voorgaande model ( $F\text{-change} = 13,05$ ;  $p < 0,01$ ).

De verklaarde variantie van model 1<sup>d</sup> bedraagt 0,9% ( $R_a^2 = 0,009$ ). Dit betekent dat de variantie van de ambitie van een individu omtrent werken in een internationaal of maatschappelijk werkveld voor 0,9% kan worden verklaard door het aantal World Servants-projectervaringen van een individu. De verklaarde variantie neemt toe tot 1% ( $R_a^2 = 0,010$ ) als de recentheid van de projectervaringen wordt meegenomen in de analyse. Wanneer de levensloopfactoren worden toegevoegd neemt de verklaarde variantie toe tot 6,2% ( $R_a^2 = 0,062$ ). Dat is een significante verbetering ten opzichte van het voorgaande model ( $F\text{-change} = 4,51$ ;  $p < 0,01$ ).

Ten tweede zijn de assumpties voor de lineaire regressie gecontroleerd. Om een lineaire regressie uit te voeren moet de data voldoen aan vier assumpties: onafhankelijke waarnemingen, lineariteit, homoscedasticiteit en een normale verdeling van de gestandaardiseerde residuen (Agresti & Finlay, 2014). Er blijkt geen schending van deze assumpties op te treden en dat maakt de dataset dus geschikt voor lineaire regressieanalyse. De toelichting over assumptiecontrole is te vinden in bijlage 10.

Vervolgens is met behulp van verschillende opsporingsmethoden (gestandaardiseerde residuen, Cook's Distance en Leverage (Marzjarani, 2015) onderzocht of er *outliers* bestaan in de dataset. Er bleken een aantal invloedrijke punten en *outliers* aanwezig te zijn. Valide cases kunnen niet zonder gegronde reden worden weggelaten in de regressieanalyse. Daarom zijn alle invloedrijke punten grondig bekeken. Op basis van verklaarde variantie, opvallende waarden en niet representatieve waarden is met behulp van meerdere opsporingstechnieken besloten dat slechts enkele cases niet worden meegenomen in de regressieanalyse. Het gaat om case 656 in de regressieanalyse met vrijwilligerswerk als afhankelijke variabele, case 329 in de regressieanalyse voor duurzaamheid en case 399 in de regressieanalyse voor professionele ambities. Een toelichting en de uitkomst van de controle van *outliers* staat uitgebreid beschreven in bijlage 10.

Tot slot is de samenhang tussen de onafhankelijke variabelen beschouwd met behulp van VIF-waarden die de multicollineariteit weergeven (Agresti & Finaly, 2014; zie ook voetnoot 38). VIF-waarden die groter zijn dan 4 geven indicatie tot multicollineariteit. Binnen de dataset bleken de waarden van de onafhankelijk variabelen niet groter te zijn dan 2. Dit betekent dat de betrouwbaarheid niet in het geding komt. Een toelichting en de controle uitkomsten zijn te vinden in bijlage 10.

## 5.2 Hypothesetoetsing: Impact van World Servants

Per afhankelijke variabele wordt een viertal statistische analyses uitgevoerd om de eerste vier hypothesen te toetsen. Iedere hypothese bestaat uit twee deelhypothesen aangeduid met A en B. Het A-deel van de hypothesen wordt getoetst met een *Independent samples t-test* (Agresti & Finlay, 2014). De resultaten worden weergegeven in tabel 5.2 en toegelicht in paragraaf 5.2.1. Het B-deel van de hypothesen wordt getoetst met een Eenweg Anova-analyse en een Tweeweg Ancova-analyse (Agresti & Finlay, 2014). In tabel 5.3 en 5.4 worden de gemiddelden en standaarddeviaties weergegeven zoals ze optreden in de groepen nadat de steekproefomvang voor de uiteindelijke analyse is bepaald. De data van de nameting wordt voorts geanalyseerd met lineaire regressieanalyse waarvan de resultaten worden gepresenteerd in tabel 5.5. De conclusie omtrent het B-deel van de hypothesen wordt besproken in paragraaf 5.2.2. De uitgebreide toelichting en de statistische toetsing is te vinden in bijlage 9.

### 5.2.1. Verschillen tussen individuen met en zonder World Servants-projectervaring

In deze paragraaf worden de eerste vier deelhypothesen getoetst over de verschillen tussen individuen met en zonder World Servants-projectervaring. Om de verschillen tussen de twee groepen te toetsen wordt een t-toets gebruikt. De resultaten staan weergegeven in tabel 5.2.

De eerste deelhypothese luidt: *'Individuen die met World Servants op project zijn geweest doen meer vrijwilligerswerk dan individuen zonder World Servants-projectervaring (1a)'*. Individuen met World Servants-projectervaring blijken gemiddeld meer vrijwilligerswerk te doen ( $M = 147,38$ ,  $SD = 173,06$ ) dan individuen zonder World Servants-projectervaring ( $M = 132,27$ ,  $SD = 291,01$ ). Dit verschil is niet significant ( $T(424) = -0,66$ ;  $p = 0,51$ ).

De tweede deelhypothese luidt: *'Individuen die met World Servants op project zijn geweest doen handelen duurzamer dan individuen zonder World Servants-projectervaring (2a)'*. Onder duurzaam gedrag wordt verstaan dat individuen zuinig met water en energie omgaan, tweedehands kopen, vaker vegetarisch eten en bewust inkopen door te letten op seizoensproducten en keurmerken. Individuen die met World Servants op project zijn geweest handelen duurzamer ( $M = 3,59$ ;  $SD = 0,62$ ) dan individuen zonder World Servants-projectervaring ( $M = 3,28$ ;  $SD = 0,61$ ). Dit is een significant effect ( $T(450) = -4,95$ ;  $p < 0,05$ ).

De derde deelhypothese luidt: *'Individuen die met World Servants op project zijn geweest doen geven meer aan goede doelen dan individuen zonder World Servants-projectervaring (3a)'*. Individuen die met World Servants op project zijn geweest geven gemiddeld meer aan goede doelen zoals kerken en liefdadigheidsorganisaties per maand ( $M = 90,37$ ;  $SD = 128,21$ ) dan individuen zonder World Servants-projectervaring ( $M = 23,19$ ;  $SD = 46,90$ ). Dit effect blijkt significant te zijn ( $T(428) = -5,51$ ;  $p < 0,01$ ).

De vierde deelhypothese luidt: *'Individuen die met World Servants op project zijn geweest,*

ambitiën vaker een internationale carrière of een baan met betrekking tot maatschappelijke problematiek dan individuen zonder World Servants-projectervaring (4a)'. Individuen die met World Servants op project zijn geweest, blijken vaker een internationale carrière en/of een baan met betrekking tot maatschappelijke problematiek te ambiëren ( $M = 3,53$ ;  $SD = 0,87$ ) dan individuen zonder World Servants-projectervaring ( $M = 3,37$ ;  $SD = 0,81$ ). Dit effect blijkt net niet significant te zijn ( $T(449) = -1,79$ ;  $p = 0,07$ ).

Concluderend kan worden gesteld dat individuen met World Servants-projectervaring significant meer geld aan goede doelen geven en zich duurzamer gedragen dan individuen zonder projectervaring. Hypothese 2a en 3a worden door de data ondersteund. Daarnaast blijken individuen met World Servants-projectervaring tevens meer vrijwilligerswerk te doen en vaker een internationale carrière en/of een baan met betrekking tot maatschappelijke problematiek te ambiëren. Hypothese 1a en 4a wordt door de data niet ondersteund omdat geen significante resultaten optreden, hoewel de effecten zich in de verwachte richting bewegen.

Tabel 5.2: Verschillen tussen individuen met en zonder World Servants-projectervaring op gebied van vrijwilligerswerk, duurzaam gedrag, geefgedrag en professionele ambities.

	Vrijwilligerswerk in minuten		Duurzaamheid op schaal 1-7		Geefgedrag in euro's		Professionele ambities op schaal 1-5	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Geen projectervaring	132,27	291,01	3,28	0,61	23,19	46,90	3,37	0,81
Eén of meer projectervaring(en)	147,38	173,06	3,59	0,62	90,37	128,21	3,53	0,87
T-waarde	-0,66		-4,95*		-5,51**		1,79	
N	424		450		428		449	

\*Significant bij  $p < 0,05$ , \*\* Significant bij  $p < 0,01$

5.2.2. Verschillen tussen individuen met verschillende frequenties in projectdeelnames  
 In deze paragraaf worden de verschillen tussen individuen op gebied van vrijwilligerswerk, duurzaam gedrag, geefgedrag en professionele ambities verder onderzocht. Daarvoor wordt gekeken naar de frequentie in projectdeelnames, oftewel het aantal keer dat een individu een World Servants-project heeft gedaan. De groep individuen met projectervaring, in de steekproef, wordt opgesplitst in vier groepen (geen projectervaring, één projectervaring, twee tot en met vijf projectervaringen en meer dan vijf projectervaringen). De gemiddelden en standaarddeviaties binnen de groepen staan weergegeven in tabel 5.3. De impact van het aantal projectdeelnames wordt getoetst aan de hand van ANOVA- en ANCOVA-analyses. Hierbij worden de verschillen tussen de groepen getoetst waarbij (bij ANCOVA) tevens controlevariabelen worden meegenomen. Daarnaast worden ook de resultaten van lineaire regressieanalyse besproken zoals weergegeven in tabel 5.5.

### 5.2.2.1. Vrijwilligerswerk

De eerste deelhypothese luidt: *Individen doen meer vrijwilligerswerk naarmate zij meerdere projectervaringen doormaken (1b)*'. Eerst wordt een ANOVA-analyse gedaan met behulp van de vier groepen (geen projectervaring, één projectervaring, twee tot en met vijf projectervaringen en meer dan vijf projectervaringen). De nulhypothese ( $H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ ) blijkt verworpen te kunnen worden ( $F(3, 422) = 3,49; p < 0,05$ ). Dit betekent dat minstens twee groepen significant van elkaar verschillen in de hoeveelheid vrijwilligerswerk die ze doen. De groep individuen met meer dan vijf projectervaringen wijkt sterk af in de hoeveelheid vrijwilligerswerk die ze doen ten opzichte van de overige drie groepen (zie plot in §1.2 van bijlage 9).

Om tot een conclusie te kunnen komen in hoeverre een World Servants-project bijdraagt aan de mate van vrijwilligerswerk die een individu doet, wordt gecontroleerd voor de vijf relevante covariaten. Hiertoe wordt een tweeweg ANCOVA-analyse uitgevoerd met de hoeveelheid vrijwilligerswerk als afhankelijke variabele, het aantal projectervaringen als onafhankelijke variabele en geslacht, leeftijd, bruto inkomen, leiderservaring en buitenlandervaring als covariaten. Er blijkt een significant hoofdeffect te bestaan voor het aantal projectervaringen op de hoeveelheid vrijwilligerswerk die individuen doen ( $F(3, 417) = 3,34; p < 0,05$ ). Wanneer dit effect wordt geplott (zie plot in §1.3 van bijlage 9) blijkt de hoeveelheid vrijwilligerswerk toe te nemen naargelang individuen meer projectervaringen hebben gehad. Een zeer sterke stijging treedt op bij individuen die meer dan vijf keer op project zijn geweest.

Daarnaast blijken leeftijd ( $F(1, 417) = 13,43; p < 0,01$ ) een significant covariaat te zijn. Om dit nader te onderzoeken wordt terugverwezen naar de bivariate statistieken zoals gerapporteerd in tabel 1. Daaruit blijkt dat de correlatie tussen leeftijd en vrijwilligerswerk positief en significant is ( $r = 0,16, p < 0,05$ ). Dit betekent dat individuen met een hogere leeftijd gemiddeld gezien meer vrijwilligerswerk doen. Voor de covariaten geslacht ( $F(1, 417) = 0,16; p = 0,69$ ), leiderservaring ( $F(1, 417) = 0,76; p = 0,38$ ) buitenlandervaring ( $F(1, 417) < 0,01; p = 0,94$ ) en bruto inkomen ( $F(1, 417) = 2,52; p = 0,11$ ) blijken geen significante effecten te bestaan.

Om de invloed van World Servants-projectervaringen op de hoeveelheid vrijwilligerswerk die individuen te toetsen, is een lineaire regressieanalyse gedaan waarvan de resultaten worden weergegeven in tabel 5.5. In model 3<sup>a</sup> blijkt dat de helling van het aantal projectervaringen een significante, positieve waarde heeft ( $b = 13,67; p < 0,01$ ). Dit betekent dat individuen gemiddeld na iedere extra projectervaring wekelijks 13,67 minuten meer vrijwilligerswerk doen dan daarvoor. De toename in de hoeveelheid vrijwilligerswerk die individuen doen na een World Servants-projectervaring blijft bestaan als levensloopfactoren zoals geslacht, leeftijd, inkomen, leiderservaring en buitenlandervaring buiten World Servants wordt meegenomen. Opvallend is dat leeftijd ook een significante positieve helling heeft ( $b = 3,36; p < 0,01$ ); individuen doen ieder extra levensjaar



gemiddeld een 3,36 minuten extra vrijwilligerswerk iedere maand.

Tot slot: wanneer de invloed van geslacht, leeftijd, inkomensniveau, leiderservaring en buitenlandervaring constant wordt gehouden blijkt uit de regressieanalyse dat het aantal projectdeelnames van een individu invloed heeft: hoe vaker individuen met World Servants meegaan, hoe meer vrijwilligerswerk zij gaan doen. Dit effect is bovendien significant en daarmee wordt hypothese 1b bevestigd. Dit effect wordt eveneens door de tijd heen onderzocht (§5.3) en de monetaarisatie van deze bevinding komt in hoofdstuk 7 aan bod.

#### 5.2.2.2. Duurzaam gedrag

De tweede deelhypothese luidt: '*Individuen handelen duurzamer naarmate zij meerdere World Servants-projectervaringen doormaken (2b)*'. De nulhypothese ( $H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ ) blijkt niet verworpen te kunnen worden ( $F(3, 448) = 11,70; p = 0,07$ ). De p-waarde zit echter niet ver boven het significantieniveau. De vier groepen blijken in de mate waarin ze duurzaam gedrag vertonen van elkaar te verschillen: de mate van duurzaam gedrag neemt toe naarmate individuen vaker met World Servants op project zijn geweest, maar is niet significant (zie plot in §2.2 van bijlage 9).

Vervolgens wordt een Eenweg ANCOVA uitgevoerd om de eventuele invloed van geslacht, leeftijd, bruto inkomen, leiderservaring en buitenlandervaring constant te houden. Er blijkt een significant hoofdeffect te bestaan voor het aantal projectervaringen op de mate van duurzaam gedrag ( $F(3, 443) = 5,32; p < 0,05$ ). Een plot van dit effect laat zien dat de mate van duurzaam gedrag toeneemt naarmate individuen vaker op project gaan (zie plot in §2.3 van bijlage 9). De sterkte van het effect buigt af naarmate individuen vaker op project gaan. Dit betekent dat een eerste projectdeelname voor een groter verschil zorgt in de toename van duurzaam gedrag dan de zesde projectervaring. Dit zou kunnen betekenen dat meerdere projectdeelnames zorgen voor onderhoud of vasthouden van de mate van duurzaam gedrag (zie ook hoofdstuk 7 voor verdere analyse).

Daarnaast blijken leeftijd ( $F(1, 443) = 11,10; p < 0,05$ ) en geslacht ( $F(1, 443) = 11,73; p < 0,05$ ) significante covariaten te zijn. Om dit nader te onderzoeken wordt terugverwezen naar de bivariate statistieken zoals gerapporteerd in tabel 5.1. Covariaat leeftijd blijkt een positieve en significante correlatie te hebben met de mate van duurzaam gedrag ( $r = 0,19(924), p < 0,05$ ). Vrouwen blijken duurzamer gedrag te vertonen dan mannen ( $t(922) = -1,68, p = 0,09$ ); dit effect is redelijk sterk maar niet significant. Individuen met een hogere leeftijd blijken dus een hogere mate van duurzaam gedrag te vertonen en vrouwen meer dan mannen. De covariaten leiderservaring ( $F(1, 443) = 0,04; p = 0,84$ ), bruto inkomen ( $F(1, 443) = 0,02; p = 0,89$ ) en buitenlandervaring ( $F(1, 443) = 3,86; p = 0,05$ ) blijken geen significante effecten te vertonen hoewel het hebben van buitenlandervaring een sterke positieve invloed heeft op de mate van duurzaam gedrag die individuen vertonen.

Om de invloed van World Servants-projectervaringen op de mate van duurzaam gedrag van

individuen te toetsen, is een lineaire regressieanalyse gedaan waarvan de resultaten worden weergegeven in tabel 5.5. In model 3<sup>b</sup> blijkt dat de helling van het aantal projectervaringen een positieve waarde heeft ( $b = 0,02$ ;  $p = 0,178$ ). Dit betekent dat individuen gemiddeld na iedere extra projectervaring 0,02 hoger scoren op de mate van duurzaam gedrag (schaal van 0-6) dan daarvoor. De toename in de mate van duurzaam gedrag die individuen doen na een World Servants-projectervaring blijft bestaan als levensloopfactoren zoals geslacht, leeftijd, inkomen, leiderservaring en buitenlandervaring buiten World Servants wordt meegenomen. Opvallend is dat geslacht ( $b = 0,23$ ;  $p < 0,01$ ) en leeftijd een significante positieve helling hebben ( $b = 0,01$ ;  $p < 0,01$ ). Dit betekent dat vrouwen gemiddeld 0,23 hoger scoren op de mate van duurzaam gedrag dan mannen en dat individuen ieder extra levensjaar gemiddeld 0,02 hoger scoren op duurzaamheid. De lineaire regressieanalyse wijst uit dat individuen met projectervaring, een of meermalen, significant meer vrijwilligerswerk gaan doen na hun ervaring.

Tot slot: de mate van duurzaam gedrag blijkt toe te nemen naarmate individuen vaker met World Servants op project gaan. Dit effect blijft bestaan wanneer de invloed van geslacht, leeftijd, bruto inkomen, leiderservaring en buitenlandervaring constant wordt gehouden maar is niet significant. Daarmee wordt hypothese 2b niet bevestigd maar het effect gedraagt zich in de verwachte richting. De mate van duurzaam gedrag wordt eveneens door de tijd heen onderzocht (§5.3) en de monetarisatie van deze bevinding komt in hoofdstuk 7 aan bod.

#### 5.2.2.3. Geefgedrag

De derde deelhypothese luidt: *'Individen geven meer geld aan goede doelen naarmate zij meerdere World Servants-projectervaringen doormaken (3b)'*. De nulhypothese ( $H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ ) blijkt niet verworpen te kunnen worden ( $F(3, 426) = 26,02$ ;  $p < 0,01$ ). Dit betekent dat minstens twee groepen significant van elkaar verschillen in de hoeveelheid geld die ze aan goede doelen geven. De groep individuen met meer dan vijf projectervaringen wijkt sterk af in de hoeveelheid vrijwilligerswerk die ze doen ten opzichte van de overige drie groepen (zie plot in §3.2 van bijlage 9).

Vervolgens wordt een Eenweg ANCOVA uitgevoerd om de eventuele invloed van geslacht, leeftijd, bruto inkomen, leiderservaring en buitenlandervaring constant te houden. Er blijkt een significant hoofdeffect te bestaan voor het aantal projectervaringen op de hoeveelheid geld die individuen aan goede doelen geven ( $F(3, 421) = 4,74$ ;  $p < 0,01$ ). Een plot van dit effect laat zien dat de hoeveelheid geld die individuen aan goede doelen schenken licht toeneemt na één projectervaring, vervolgens daalt wanneer een individu twee tot vijf projectervaringen meemaakt en zeer sterk stijgt bij meer dan vijf projectervaringen als de invloed van covariaten constant wordt gehouden (zie plot in §3.3 van bijlage 9). Het effect is daarmee niet volledig eenduidig.

Daarnaast blijken leeftijd ( $F(1, 421) = 38,95$ ;  $p < 0,01$ ) en bruto inkomen ( $F(1, 421) = 19,42$ ;  $p$

<0,01) significante covariaten te zijn. Uit de bivariate statistieken (tabel 5.1) blijkt dat leeftijd een positieve en significante correlatie vertoont met het schenken van geld aan goede doelen ( $r = 0,44$  (882),  $p < 0,01$ ). Een hogere leeftijd heeft verband met het schenken van hogere bedragen aan goede doelen. De inkomensgroepen van bruto inkomen blijken eveneens significant te verschillen in de hoeveelheid geld die individuen schenken aan goede doelen ( $F = 35,87$ ;  $p < 0,01$ ). De covariaten geslacht ( $F(1, 421) = 0,84$ ;  $p = 0,36$ ), leiderservaring ( $F(1, 421) = 2,16$ ;  $p = 0,14$ ) en buitenlandervaring ( $F(1, 421) = 0,01$ ;  $p = 0,94$ ) blijken geen significant effect te hebben op de hoeveelheid geld die individuen aan goede doelen schenken.

Om de invloed van World Servants-projectervaringen op de hoeveelheid geld die individuen aan goede doelen en de kerk geven, te toetsen, is een lineaire regressieanalyse gedaan waarvan de resultaten worden weergegeven in tabel 5.5. In model 3<sup>c</sup> blijkt dat de helling van het aantal projectervaringen een positieve waarde heeft ( $b = 9,39$ ;  $p < 0,01$ ). Dit betekent dat individuen gemiddeld na iedere extra projectervaring 9,39 euro meer aan goede doelen en de kerk geven dan daarvoor. De toename in de hoeveelheid geld die individuen schenken na een World Servants-projectervaring blijft bestaan als levensloopfactoren zoals geslacht, leeftijd, inkomen, leiderservaring en buitenlandervaring buiten World Servants wordt meegenomen. Opvallend is dat het bruto-inkomen van individuen ( $b = 15,59$ ;  $p < 0,05$ ) en leeftijd een significante positieve helling hebben ( $b = 2,11$ ;  $p < 0,01$ ). De lineaire regressieanalyse wijst uit dat individuen met projectervaring, een of meermalen, significant meer geld schenken aan goede doelen na hun World Servants-projectervaring.

Tot slot: individuen blijken significant meer geld aan goede doelen te geven naarmate ze vaker met World Servants op project gaan. Dit effect blijft bestaan wanneer de invloed van geslacht, leeftijd, bruto inkomen, leiderservaring en buitenlandervaring constant wordt gehouden. Daarmee wordt hypothese 3b onderbouwd. Geefgedrag wordt eveneens door de tijd heen onderzocht (§5.3) en de monetaarisatie van deze bevinding komt in hoofdstuk 7 aan bod.

#### 5.2.2.4. Professionele ambities

De vierde deelhypothese luidt: *'Individen ambiëren vaker een internationale carrière of een baan met betrekking tot maatschappelijke problematiek naarmate zij meerdere World Servants-projectervaringen doormaken (4b)'*. De invloed van het aantal projectervaringen op professionele ambities wordt onderzocht met behulp van een Eenweg ANOVA. In tabel 5.3 staan de gemiddelden en standaarddeviaties binnen de groepen gerapporteerd. De nulhypothese ( $H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ ) blijkt verworpen te kunnen worden ( $F(3, 447) = 4,13$ ;  $p < 0,01$ ). Dit betekent dat minstens twee groepen significant van elkaar verschillen in de mate waarin ze een internationale en/of maatschappelijke carrière ambiëren. Individuen blijken na één projectervaring vaker een internationale en/of

maatschappelijke carrière te ambiëren ten opzichte van individuen zonder projectervaring. Dit blijkt af te nemen bij twee tot vijf projectervaringen (t.o.v. één projectervaring) en zeer sterk toe te nemen bij meer dan vijf projectervaringen (t.o.v. alle voorgaande groepen). Dit is ook te zien in de plot in §4.2 van bijlage 9.

Vervolgens wordt een Eenweg ANCOVA uitgevoerd om de eventuele invloed van geslacht, leeftijd, bruto inkomen, leiderservaring en buitenlandervaring constant te houden. Er blijkt een significant hoofdeffect te bestaan voor het aantal projectervaringen op de hoeveelheid geld die individuen aan goede doelen geven ( $F(3, 442) = 2,74; p < 0,05$ ). Een plot van dit effect laat zien dat de hoeveelheid geld die individuen aan goede doelen schenken licht toeneemt na één projectervaring, vervolgens daalt wanneer een individu twee tot vijf projectervaringen meemaakt en zeer sterk stijgt bij meer dan vijf projectervaringen als de invloed van covariaten constant wordt gehouden (zie plot in §3.3 van bijlage 9). Het effect is daarmee niet volledig eenduidig, maar gelijkvormig aan het verloop van het geven van geld aan goede doelen.

Daarnaast blijkt buitenlandervaring ( $F(1, 442) = 17,88; p < 0,01$ ) een significante covariaat te zijn. Uit de bivariate statistieken (tabel 5.1) blijkt dat buitenlandervaring een significant verband vertoont met de ambitie om in een internationaal of maatschappelijk werkveld te willen werken ( $t(923) = -6,80; p < 0,01$ ). Individuen met buitenlandervaring hebben vaker ambitie om in een internationaal/maatschappelijk werkveld te werken. De covariaten geslacht ( $F(1, 442) = 0,23; p = 0,63$ ), leeftijd ( $F(1, 442) = 2,17; p = 0,14$ ), leiderservaring ( $F(1, 442) = 0,07; p = 0,79$ ) en bruto inkomen ( $F(1, 442) = 0,04; p = 0,85$ ) blijken geen significant effect te hebben op de ambitie om in een sociaalmaatschappelijk of internationaal werkveld te werken.

Om de invloed van World Servants-projectervaringen op de professionele ambitie, te toetsen, is een lineaire regressieanalyse gedaan waarvan de resultaten worden weergegeven in tabel 5.5. In model 3<sup>d</sup> blijkt dat de helling van het aantal projectervaringen een positieve waarde heeft ( $b = 0,05; p < 0,05$ ). Dit betekent dat individuen gemiddeld na iedere extra projectervaring 0,05 hoger scoren op de *range* of individuen in een internationaal en/of maatschappelijk werkveld willen werken. De toename in de ambitie om in een internationaal en/of maatschappelijk werkveld te willen werken na een World Servants-projectervaring blijft bestaan als levensloopfactoren zoals geslacht, leeftijd, inkomen, leiderservaring en buitenlandervaring buiten World Servants wordt meegenomen. Opvallend is de buitenlandervaring buiten World Servants een significante positieve helling heeft ( $b = 0,41; p < 0,01$ ). De lineaire regressieanalyse wijst uit dat individuen met projectervaring, een of meermalen, significant vaker in een internationaal en/of maatschappelijk werkveld willen werken na hun World Servants-ervaring.

Tot slot: de ambitie van individuen om in een internationaal/maatschappelijk werkveld te werken blijkt significant toe te nemen naarmate zij vaker met World Servants op project gaan. Dit

effect blijft bestaan wanneer de invloed van geslacht, leeftijd, bruto inkomen, leiderservaring en buitenlandervaring constant wordt gehouden maar is niet significant. Daarmee wordt hypothese 4b bevestigd. De ambitie om in een internationaal/maatschappelijk werkveld te werken wordt eveneens door de tijd heen onderzocht (§5.3) en de monetarisatie van deze bevinding komt in hoofdstuk 7 aan bod.

#### 5.2.2.5. Conclusie

Uit de resultaten blijkt dat het aantal World Servants-projectdeelnemers significante invloed heeft op de hoeveelheid vrijwilligerswerk die individuen doen, hun geefgedrag en hun professionele ambities. Daarmee wordt in de data ondersteuning gevonden voor hypothese 1b, 3b en 4b. Individuen blijken tevens duurzamer te handelen naarmate zij aan meerdere World Servants-projecten doormaken. Hoewel dit effect in de verwachte richting wijst, is het niet significant. Hypothese 2b wordt door de data niet ondersteund.

Tabel 5.3: De invloed van het aantal projectervaringen op de afhankelijke variabelen vrijwilligerswerk, duurzaamheid, geefgedrag en professionele ambities weergegeven in gemiddelden en standaarddeviaties.

	Vrijwilligerswerk in minuten		Duurzaamheid op schaal 1-6		Geefgedrag in euro's		Professionele ambities op schaal 1-5	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Geen projectervaring	132,27	291,01	3,30	0,62	23,19	46,90	3,37	0,81
Eén projectervaring	134,85	141,87	3,51	0,68	71,28	120,74	3,51	0,85
Twee-vijf projectervaringen	132,91	178,57	3,65	0,55	81,08	118,65	3,44	0,87
Meer dan vijf projectervaringen	260,00	1541,92	3,80	0,54	201,40	140,63	3,92	0,83
Totaal gemiddeld	142,87	480,42	3,52	0,63	71,46	115,46	3,48	0,85
N	426		497		431		497	

### 5.3 Bestendigheid door de tijd

De vijfde hypothese luidt: *De verandering van individuen die met World Servants op project zijn geweest, is duurzaam en toekomstbestendig*. Dit wordt getoetst aan de hand van drie analyses per afhankelijke variabele. Ten eerste een Eenweg ANOVA-analyse met de recentheid van de projectervaring(en) als onafhankelijke variabele met als doel het verkrijgen van een algemeen beeld over hoe mogelijke effecten zich door de tijd heen gedragen. Hiervan worden de gemiddelden en standaarddeviaties in tabel 5.4 weergegeven. Ten tweede wordt voor iedere afhankelijke variabele een Eenweg ANCOVA-analyse uitgevoerd om de invloed te onderzoeken van de recentheid van de projectervaring(en) op de afhankelijke variabelen. Hierbij wordt eveneens gecontroleerd voor de volgende covariaten: geslacht, leeftijd, bruto inkomen, leiderservaring en buitenlandervaring. In laatstgenoemde analyse voor de vier afhankelijke variabelen, worden de individuen zonder projectervaring uit de dataset gefilterd zodat de bestendigheid van het effect over de tijd kan

worden onderzocht. Tot slot wordt het resultaat van de lineaire regressieanalyse besproken zoals in tabel 5.5 weergegeven.

### 5.3.1 Vrijwilligerswerk

Individen die met World Servants op project zijn geweest doen meer vrijwilligerswerk dan individuen zonder World Servants-projectervaring, hoewel niet significant (zie §5.2.2). Om de tijdsbestendigheid van dit effect te onderzoeken is een Eenweg-ANOVA uitgevoerd met vrijwilligerswerk als afhankelijke variabele en de recentheid van de projectervaring als onafhankelijke variabele. De gemiddelden en standaarddeviaties staan weergegeven in tabel 5.4. Uit de analyse blijkt dat de nulhypothese ( $H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ) kan worden verworpen ( $F(2, 465) = 5,82; p < 0,01$ ). Dit betekent dat minstens twee groepen significant van elkaar verschillen in de hoeveelheid vrijwilligerswerk die de individuen wekelijks doen. De plot laat zien dat er een lichte toename bestaat bij individuen van wie de projectervaring korter dan vijf jaar geleden is ten opzichte van geen projectervaring. Individuen die meer dan vijf jaar geleden op project zijn geweest, kennen een sterke toename in vrijwilligerswerk ten opzichte van individuen zonder of met recente projectervaring (zie plot in §5.1.2 in bijlage 9).

Om de bestendigheid van dit effect nader te onderzoeken wordt een Eenweg ANCOVA-analyse uitgevoerd met vrijwilligerswerk als afhankelijke variabele en de recentheid van de projectervaring als onafhankelijke variabele. Er blijkt een significant hoofdeffect te bestaan voor de recentheid van de projectervaring ( $F(1, 292) = 15,98; p < 0,01$ ). De plot wijst uit dat individuen die langer dan vijf jaar geleden op World Servants-project zijn geweest, significant meer vrijwilligerswerk doen dan individuen wiens projectervaring recenter is geweest (zie plot in §5.1.2. van bijlage 9).

De regressieanalyse (tabel 5.5) laat zien dat de helling van de recentheid van de projectervaring negatief is ( $b = -2,03; p = 1,89$ ). Elk jaar dat de projectervaring langer geleden is, neemt de hoeveelheid vrijwilligerswerk dat een individu in de week doet af met 2,03 minuten. Dit effect is echter niet significant. Uit bovenstaande valt te concluderen dat het effect van een World Servants-project op de hoeveelheid vrijwilligerswerk die individuen doen, afneemt door de tijd heen wanneer wordt gecontroleerd voor vijf levensloopfactoren. Het effect wijst daarmee in de tegenovergestelde richting dan verwacht maar is niet significant; hypothese 5 wordt niet ondersteund voor vrijwilligerswerk.

### 5.3.2 Duurzaam gedrag

Individen die met World Servants op project zijn geweest vertonen significant duurzamer gedrag dan individuen zonder World Servants-projectervaring (zie §5.2.3). Om de tijdsbestendigheid van dit effect te onderzoeken is een Eenweg-ANOVA uitgevoerd met duurzaamheid als afhankelijke variabele en de recentheid van de projectervaring als onafhankelijke variabele. De gemiddelden en

standaarddeviaties staan weergegeven in tabel 5.4. Uit de analyse blijkt dat de nulhypothese ( $H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ) kan worden verworpen ( $F(2, 494) = 15,09; p < 0,01$ ). Dit betekent dat minstens twee groepen significant van elkaar verschillen in de mate van duurzaam gedrag die individuen vertonen. De plot laat zien dat een sterke toename van duurzaam gedrag plaatsvindt tussen individuen zonder projectervaring en individuen wiens projectervaring korter dan vijf jaar geleden is. Bovendien blijkt opnieuw een sterke toename plaats te vinden bij individuen wiens projectervaring langer dan vijf jaar geleden is (zie plot in §5.2.1 in bijlage 9).

Om de bestendigheid van dit effect nader te onderzoeken wordt een Eenweg ANCOVA-analyse uitgevoerd met duurzaamheid als afhankelijke variabele en de recentheid van de projectervaring als onafhankelijke variabele. Er blijkt geen significant hoofdeffect te bestaan voor de recentheid van de projectervaring ( $F(1, 310) = 1,44; p = 0,23$ ). De plot wijst uit dat individuen die langer dan vijf jaar geleden op World Servants-project zijn geweest, meer duurzaam gedrag vertonen dan individuen wiens projectervaring recenter is geweest maar dit is geen significant effect (zie plot in §5.2.2. van bijlage 9).

De regressieanalyse (tabel 5.5) laat zien dat de helling van de recentheid van de projectervaring negatief is ( $b = 0,01; p = 0,48$ ). Elk jaar dat de projectervaring langer geleden is, neemt de mate van duurzaam gedrag toe met 0,01. Het effect wijst daarmee in de verwachte richting maar is niet significant. Uit bovenstaande valt af te leiden dat het effect van een World Servants-project op de mate van duurzaam gedrag, toeneemt door de tijd heen wanneer wordt gecontroleerd voor vijf levensloopfactoren. Hypothese 5 wordt voor duurzaam gedrag niet ondersteund.

### 5.3.3 Geld schenken

Individen die met World Servants op project zijn geweest geven significant meer geld aan goede doelen dan individuen zonder World Servants-projectervaring (zie §5.2.3). Om de tijdsbestendigheid van dit effect te onderzoeken is een Eenweg-ANOVA uitgevoerd met geefgedrag als afhankelijke variabele en de recentheid van de projectervaring als onafhankelijke variabele. De gemiddelden en standaarddeviaties staan weergegeven in tabel 5.4. Uit de analyse blijkt dat de nulhypothese ( $H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ) kan worden verworpen ( $F(2, 466) = 50,57; p < 0,01$ ). Dit betekent dat minstens twee groepen significant van elkaar verschillen in de hoeveelheid geld die individuen schenken. De plot laat zien dat een flinke toename van het geldbedrag dat maandelijks aan goede doelen wordt geschonken, plaatsvindt tussen individuen zonder projectervaring en individuen wiens projectervaring korter dan vijf jaar geleden is. Bovendien blijkt opnieuw een zeer sterke toename plaats te vinden bij individuen wiens projectervaring langer dan vijf jaar geleden is (zie plot in §5.2.1 in bijlage 9).

Om de bestendigheid van dit effect nader te onderzoeken wordt een Eenweg ANCOVA-analyse uitgevoerd met geefgedrag als afhankelijke variabele en de recentheid van de

projectervaring als onafhankelijke variabele. Er blijkt een significant hoofdeffect te bestaan voor de recentheid van de projectervaring ( $F(1, 302) = 9,66; p < 0,01$ ). De plot wijst uit dat individuen die langer dan vijf jaar geleden op World Servants-project zijn geweest, meer geld aan goede doelen schenken dan individuen wiens projectervaring recenter is geweest (zie plot in §5.3.2. van bijlage 9).

De regressieanalyse (tabel 5.5) laat zien dat de helling van de recentheid van de projectervaring positief is ( $b = 3,81; p < 0,01$ ). Elk jaar dat de projectervaring langer geleden is, neemt het totale geschonken bedrag significant toe met 3,81 euro per maand. Uit bovenstaande valt te concluderen dat het effect van een World Servants-project op de hoeveelheid geld die individuen schenken, toeneemt door de tijd heen wanneer wordt gecontroleerd voor vijf levensloopfactoren. Hypothese 5 wordt voor geefgedrag ondersteund.

#### 5.3.4 Professionele ambities

Individuen die met World Servants op project zijn geweest ambiëren vaker een carrière in een internationaal/maatschappelijk werkveld dan individuen zonder World Servants-projectervaring, hoewel niet significant (zie §5.2.4). Om de tijdsbestendigheid van dit effect te onderzoeken is een Eenweg-ANOVA uitgevoerd met geefgedrag als afhankelijke variabele en de recentheid van de projectervaring als onafhankelijke variabele. De gemiddelden en standaarddeviaties staan weergegeven in tabel 5.4. Uit de analyse blijkt dat de nulhypothese ( $H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ) kan worden verworpen ( $F(2, 496) = 7,76; p < 0,01$ ). Dit betekent dat minstens twee groepen significant van elkaar verschillen in de ambitie van individuen om in een internationaal en/of maatschappelijk werkveld te werken. De plot laat zien dat een toename van de ambitie om in een internationaal/maatschappelijk werkveld te willen werken, waar te nemen is tussen individuen zonder projectervaring en individuen wiens projectervaring korter dan vijf jaar geleden is. Bovendien blijkt opnieuw een zeer sterke toename plaats te vinden bij individuen wiens projectervaring langer dan vijf jaar geleden is (zie plot in §5.2.1 in bijlage 9).

Om de bestendigheid van dit effect nader te onderzoeken wordt een Eenweg ANCOVA-analyse uitgevoerd met professionele ambities als afhankelijke variabele en de recentheid van de projectervaring als onafhankelijke variabele. Er blijkt een significant hoofdeffect te bestaan voor de recentheid van de projectervaring ( $F(1, 309) = 6,48; p < 0,05$ ). De plot wijst uit dat individuen die langer dan vijf jaar geleden op World Servants-project zijn geweest, vaker een internationale/maatschappelijke carrière ambiëren dan individuen wiens projectervaring recenter is geweest (zie plot in §5.4.2. van bijlage 9).

De regressieanalyse (tabel 5.5) laat zien echter<sup>44</sup> dat de helling van de recentheid van de

---

<sup>44</sup> Hier treedt een interessante tegenstelling op: wanneer de respondenten worden ingedeeld in twee groepen (projectervaring korter dan vijf jaar geleden en langer dan vijf jaar geleden) is het resultaat dat individuen die langer geleden zijn meegeweest met World Servants, meer ambitie hebben om in een maatschappelijk



projectervaring negatief is ( $b = -0,01$ ;  $p = 0,51$ ). Elk jaar dat de projectervaring langer geleden is, neemt de ambitie om in een internationaal en/of maatschappelijk werkveld te willen werken af met 0,01. Dit is geen significant resultaat. Uit bovenstaande valt te concluderen dat het effect van een World Servants-project op de ambitie om in een internationaal en/of maatschappelijk werkveld te willen werken, licht afneemt door de tijd heen wanneer wordt gecontroleerd voor vijf levensloopfactoren. Hypothese 5 wordt voor professionele ambities niet ondersteund.

### 5.3.5. Conclusie

De verwachting was dat de eventuele impact van een World Servants-projectervaring duurzaam en toekomstbestendig zou zijn. Dit bleek het geval te zijn voor geefgedrag; individuen gaan significant meer geld schenken naarmate hun laatste projectdeelname langer geleden is. Hypothese 5 wordt ondersteund voor geefgedrag. Dit geldt echter niet voor de hoeveelheid vrijwilligerswerk die individuen doen, de mate van duurzaam handelen of de ambitie om in een maatschappelijk of internationaal werkveld te werken. Deze effecten waren niet significant. Qua richting bleek de verwachting ook af te wijken; individuen gaan over de tijd heen minder vrijwilligerswerk doen en hun ambitie voor een internationale en/of maatschappelijke carrière neemt af. Dit is mogelijk te verklaren doordat mensen kinderen krijgen en/of een baan vinden. Dan blijft er minder vrije tijd over en neemt mogelijk ook de behoefte toe om een stabiele carrière dichterbij huis te hebben.

Opvallend is dat bij de ANOVA en ANCOVA-analyse (zie ook tabel 5.4) het beeld ontstaat dat tussen de groepen de effecten toekomstbestendig zijn, terwijl de lineaire regressieanalyse een ander beeld schetst met negatieve hellingen. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat de lineaire regressieanalyse op jaarniveau berekent wat er gebeurt in plaats van in drie periodes; de regressieanalyse is daarmee nauwkeuriger. De conclusie van hypothese 5 is gebaseerd op tabel 5.5.

*Tabel 5.4: Gemiddelden en standaarddeviaties van de groepen individuen met geen projectervaring, waarvan de projectervaring korter en langer dan vijf jaar geleden is, op vier afhankelijke variabelen*

	Vrijwilligerswerk in minuten		Duurzaamheid op schaal 1-6		Geefgedrag in euro's		Professionele ambities op schaal 1-5	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Geen projectervaring	135,50	282,30	3,30	0,62	23,42	45,96	3,36	0,80
Projectervaring < vijf jaar geleden	139,94	190,69	3,58	0,62	76,23	116,75	3,50	0,87
Projectervaringen > vijf jaar geleden	262,89	225,75	3,80	0,54	212,80	136,92	3,95	0,81
Totaal gemiddeld	148,37	225,81	3,52	0,63	73,35	114,91	3,50	0,86
N	468		497		469		496	

werkveld te werken. Maar de regressietabel laat zien dat het tegenovergestelde optreedt: ieder jaar dat de projectervaring langer geleden is, hebben individuen minder ambitie om in een maatschappelijk werkveld te werken, hoewel niet significant. Blijkbaar neemt het indelen in twee groepen de variatie in antwoorden weg waardoor het effect minder zuiver wordt geschat.

## 5.4 Conclusie

Op basis van literatuur werd een verandering in het gedrag en ambities van deelnemers verwacht op vier gebieden als gevolg van een World Servants-projectervaring: vrijwilligerswerk, duurzaam gedrag, geefgedrag en professionele ambities. Uit de statistische analyses zoals beschreven in dit hoofdstuk is gebleken dat hypothese 2a en 3a werden ondersteund door de data; individuen die met World Servants op project zijn geweest handelen significant duurzamer en geven significant meer geld aan goede doelen geven dan individuen zonder projectervaring. Daarnaast bleek dat individuen met World Servants-projectervaring meer vrijwilligerswerk doen en vaker de ambitie hebben om in een maatschappelijk/internationaal werkveld te werken dan individuen zonder projectervaring., maar deze effecten waren niet significant (hypothese 1a en 4a).

Verder is gebleken dat het aantal projectdeelnames met World Servants van invloed is op de impact van een World Servants-project. Hoe vaker individuen op project gaan hoe meer vrijwilligerswerk, geven aan goede doelen en ambitie om in een maatschappelijk/internationaal werkveld te werken, zij gaan vertonen. Deze effecten waren significant en daarmee worden hypothese 1b, 3b en 4b ondersteund. Individuen die vaker op project gaan, gaan ook duurzamer handelen maar dit effect bleek niet significant waardoor hypothese 2b niet wordt ondersteund.

Daarnaast is onderzocht of de gevonden effecten duurzaam en toekomstbestendig zijn door de tijd heen. Het blijkt dat de toename hoeveelheid geld schenken per maand bestendig is door de tijd: individuen wiens World Servants-projectervaring langer dan vijf jaar geleden is geven structureel meer geld aan goede doelen dan individuen wiens World Servants-projectervaring korter dan vijf jaar geleden is. Voor de gedragsvariabele duurzaamheid werd tevens gevonden dat de mate van gedrag licht toeneemt naarmate de World Servants-projectervaring langer geleden is, maar dit bleek geen significant effect te zijn. De mate van vrijwilligerswerk en de ambitie om in een internationaal en/of maatschappelijk werkveld te werken bleek door de tijd heen licht af te nemen, hoewel niet significant. Hypothese 5– dat de veranderingen duurzaam en toekomstbestendig zijn – blijkt niet voldoende ondersteuning te vinden; alleen bij geefgedrag is de impact van World Servants duurzaam en toekomstbestendig en bij de andere drie gedragsfactoren niet.

Tabel 5.4.a: Resultaten van een stapsgewijze regressieanalyse met aantal projectervaringen en recentheid van projectervaringen als onafhankelijke variabelen en verschillende controlevariabelen – deel a: vrijwilligerswerk en duurzaamheid

	Model 1 <sup>a</sup>		Model 2 <sup>a</sup>		Model 3 <sup>a</sup>		Model 1 <sup>b</sup>		Model 2 <sup>b</sup>		Model 3 <sup>b</sup>	
	<i>b</i>	SE	<i>b</i>	SE	<i>b</i>	SE	<i>b</i>	SE	<i>b</i>	SE	<i>b</i>	SE
Intercept	109,60**	13,68	111,25**	15,44	64,10	33,57	3,51**	0,05	3,47**	0,05	3,09**	0,12
Aantal projectervaringen	14,21**	3,60	14,17**	3,61	13,67**	4,24	0,03*	0,01	0,03*	0,01	0,02	0,02
Recentheid: laatste projectervaring			-0,38	1,61	-2,03	1,89			0,01	<0,01	0,01	<0,01
Geslacht (1=vrouw)					-6,46	22,32					0,23**	0,08
Leeftijd					3,36**	0,89					0,01**	<0,01
Bruto inkomen					-17,70	10,14					-0,02	0,04
Buitenlandervaring (1=wel)					16,50	19,83					0,11	0,07
Leiderservaring (1=wel)					-30,46	25,04					0,04	0,09
<i>R</i> <sup>2</sup> adjusted	0,047		0,044		0,075		0,014		0,020		0,069	
<i>F</i> change	15,57**		0,05		3,03*		5,61*		2,77		4,30**	
<i>N</i>	299						317					

\*significant bij  $p < 0,05$ ; \*\* significant bij  $p < 0,01$

<sup>a</sup>: Afhankelijke variabele Vrijwilligerswerk, <sup>b</sup>: Afhankelijke variabele Duurzaamheid

Tabel 5.4.b: Resultaten van een stapsgewijze regressieanalyse met aantal projectervaringen en recentheid van projectervaringen als onafhankelijke variabelen en verschillende controlevariabelen – deel b: Geefgedrag en Professionele ambities

	Model 1 <sup>c</sup>		Model 2 <sup>c</sup>		Model 3 <sup>c</sup>		Model 1 <sup>d</sup>		Model 2 <sup>d</sup>		Model 3 <sup>d</sup>	
	<i>b</i>	SE	<i>b</i>	SE	<i>b</i>	SE	<i>b</i>	SE	<i>b</i>	SE	<i>b</i>	SE
Intercept	44,14**	9,58	11,71	10,00	-57,33**	20,60	3,42**	0,07	3,46**	0,08	3,51**	0,17
Aantal projectervaringen	17,29**	2,53	17,73**	2,34	9,39**	2,53	0,04*	0,02	0,04*	0,02	0,05*	0,02
Recentheid: laatste projectervaring			7,36**	1,04	3,81**	1,12			-0,01	<0,01	-0,01	0,01
Geslacht (1=vrouw)					-15,22	13,42					<0,01	0,11
Leeftijd					2,11**	0,52					-0,01	<0,01
Bruto inkomen					15,59*	6,11					-0,02	0,05
Buitenlandervaring (1=wel)					3,73	11,83					0,41**	0,10
Leiderservaring (1=wel)					21,76	14,98					-0,02	0,13
<i>R</i> <sup>2</sup> adjusted	0,130		0,250		0,374		0,009		0,010		0,062	
<i>F</i> change	46,91**		50,46**		13,05**		3,94*		1,18		4,51**	
<i>N</i>	309						316					

\*significant bij  $p < 0,05$ ; \*\* significant bij  $p < 0,01$

<sup>c</sup>: Afhankelijke variabele Geefgedrag <sup>d</sup>: Afhankelijke variabele Professionele ambities

## Hoofdstuk 6: Verkenning maatschappelijk rendement (deelvraag 5)

### 6.1 Inleiding

In het voorgaande hoofdstuk is de meerwaarde van de activiteiten van World Servants uiteengezet in termen van gedragsverandering bij individuen door ervaringsleren in buitenlandse context. In dit hoofdstuk wordt getracht de meerwaarde uit te drukken in maatschappelijke opbrengsten die een financiële waarde vertegenwoordigen. Dit hoofdstuk tracht een overzicht te geven van de manieren waarop de meerwaarde van World Servants in geld kan worden uitgedrukt, om uiteindelijk tot een schatting en voorstel van het totale maatschappelijke rendement te komen.

### 6.2 Verantwoording

Binnen de beleidspraktijk van World Servants leeft de vraag of, en in hoeverre, de projectdeelnames zinvol zijn voor deelnemende individuen en de Nederlandse maatschappij als geheel en of die meerwaarde eventueel te monetariseren is. Zoals in de inleiding (hoofdstuk 1) vermeld, is monetarisatie of de verkenning van een maatschappelijk rendement strikt genomen een methode die *in de praktijk* wordt toegepast. Er zijn echter meerdere scripties geschreven over verkenningen naar maatschappelijk rendement ofwel *social return on investment* (o.a. Van der Weide, 2009; Metin, 2013; Janssen, 2012). In dat perspectief vormt dit hoofdstuk een bijdrage in de vertaling van wetenschappelijke resultaten<sup>45</sup> naar een praktisch raamwerk; namelijk hoe is meerwaarde te monetariseren? Het uitdrukken van opbrengsten in financiële taal dient als een gereedschap (*tool*) om het gesprek te voeren omdat geld een taal is die door iedereen wordt begrepen.

Bij dit hoofdstuk dient een belangrijke disclaimer te worden gegeven. Om tot rekenfuncties te komen is gebruik gemaakt van de regressiecoëfficiënten uit de lineaire regressieanalyse van enquêtedata. Dit heeft als implicatie dat een verkenning/voorspelling wordt gedaan op basis van geschatte parameters zoals deze in de steekproef naar voren komen; er is dus sprake van een dubbele 'onzekerheid'.<sup>46</sup> Met deze kennis en voorzichtigheid dient dit hoofdstuk te worden gelezen en geïnterpreteerd. In dat perspectief geeft de verkenning van het rendement van World Servants uiting aan de omvang van de impact die een World Servants-project maakt via haar deelnemers op de Nederlandse maatschappij. Dat is de bedoeling van deze monetaire verkenning, niet om te pretenderen dat dit de totale en precieze financiële omvang van de impact is.

In deze verkenning van het maatschappelijk rendement van World Servants-

---

<sup>45</sup> Wetenschappelijke resultaten verwijst hier naar de onderbouwing van de bevroegde gedragsfactoren vanuit wetenschappelijke literatuur en de statistische methoden waarmee data is geanalyseerd.

<sup>46</sup> De dubbele onzekerheid komt voort uit het volgende. Regressiecoëfficiënten/regressieparameters zijn een schatting; het is immers bedoeld om de waarde van een afhankelijke variabele te schatten op basis van een (aantal) onafhankelijke variabele(n). Wanneer deze coëfficiënten vervolgens worden gebruikt om te rekenen en tot een voorspelling/verkenning van het maatschappelijk rendement te komen, komt daar een tweede onzekerheidsmarge bij. Daarom is voorzichtigheid geboden bij het presenteren van een dergelijk model.

projectervaringen zijn regressiecoëfficiënten gebruikt bij de berekening van de opbrengsten voor deelnemers. In vergelijkbare onderzoeken (zoals Guerra, Glashouwer & Kregting, 2008; Van der Weide, 2009; Janssen, 2012; Metin, 2013; Blokker & Steinfeld, 2015) wordt over het algemeen een andere aanpak gekozen. De nadruk ligt bij een rendementsberekening vaak op de meerwaarde van de activiteiten binnen de organisatie op macroniveau; oftewel op de totale waarde van de organisatie over een bepaalde tijd. Om die lijn te volgen, was het een optie geweest om te kijken naar de totale impact van World Servants op gemiddeld deelnemersaantal van 800 individuen per jaar op het vlak van vrijwilligerswerk, duurzaam gedrag, geefgedrag en professionele ontwikkeling.

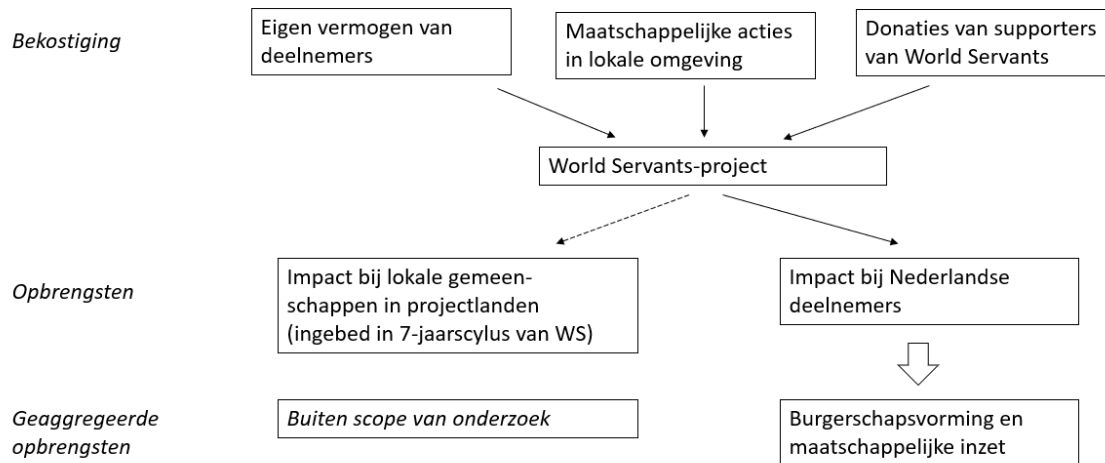
Echter, twee belangrijke redenen liggen ten grondslag aan de keuze voor een alternatieve rendementsberekening met regressiecoëfficiënten. Ten eerste een inhoudelijke en visionaire keuze om aan te sluiten bij de missie en visie van World Servants. De organisatie gelooft namelijk dat *'ieder mens* in staat is om van betekenis te zijn in het 'bouwproces' aan een eerlijkere wereld' (World Servants, 2020b). World Servants onderschrijft de waarde van het ontwikkelproces van ieder individu op zichzelf, niet alleen als alle World Servants-deelnemers of alle lokale gemeenschappen gezamenlijk. Bij die visionaire benadering wordt met de rendementsberekening aangesloten in praktische en figuurlijke zin; met regressiecoëfficiënten kan op individueel niveau een schatting worden gemaakt van opbrengsten. Ten tweede speelt mee dat op individueel niveau een inzichtelijker beeld voor World Servants kan worden geschat van de impact van een World Servants-project voor een individu. Dat maakt de weg vrij voor implicaties die passen binnen de praktijk van ontwikkelingsprocessen van individuen in de groepsdynamiek.

### 6.3 Maatschappelijk rendement

Maatschappelijk rendement verwijst naar de totale opbrengst van een World Servants project voor *Nederland* die vermoedelijk kan worden onderverdeeld in verschillende categorieën. De term 'rendement' is afkomstig vanuit de financiële wereld en betekent dat er een investering wordt gedaan die een bewerking ondergaat en vervolgens iets oplevert (Van der Weide, 2009).

Maatschappelijk rendement verwijst naar de impact van een maatschappelijke investering die in geld wordt uitgedrukt (Dekker & Mevissen, 2008). In het geval van World Servants wordt geld geïnvesteerd door de Nederlandse samenleving, vaak in de vorm van sponsorgeld of opgebracht door maatschappelijke acties van projectdeelnemers. Dit wordt vervolgens gebruikt ten tijde van een World Servants-project in een ontwikkelingsland waarbij deelnemers een korte tijd ervaringsleren in een andere culturele context. Na thuiskomst zijn er vermoedelijk bepaalde opbrengsten voor de deelnemers zelf, maar ook voor de samenleving in de vorm van toenemende maatschappelijke betrokkenheid (zie hoofdstuk 3 en 5). Bovenstaande staat schematisch weergegeven in figuur 6.1. Hierbij dient opgemerkt te worden dat de kosten en opbrengsten voor ontvangende

gemeenschappen in de projectlanden nadrukkelijk buiten beschouwing worden gelaten. Dit onderzoek gaat in op de eventuele meerwaarde voor deelnemers aan World Servants-projecten en mogelijk op geaggregeerd niveau voor de Nederlandse samenleving.



Figuur 6.1: Schematische weergave van rendement-concept bij World Servants-projecten.

De verwachting is dat een dergelijke ervaring individuele opbrengsten zal geven waaronder zelfvertrouwen, bewustzijn, sociaal kapitaal, zingeving, competentie-ontwikkeling en mentale gezondheid (o.a. Appau, & Churchill, 2019; Arends & Schmeets, 2018; O'Brien, Townsend & Ebdon, 2010; Bekkers et al., 2007; Bekkers, 2003; Bekkers, Völker, Van der Gaag & Flap, 2007; Thomas, 2001; Wollebaek & Selle, 2002; Smith & Laurie, 2011; Keulers & Ten Hoorn, 2007; Sherraden, Lough & McBride, 2008). Daarnaast zullen die veranderingen vermoedelijk nieuwe maatschappelijke opbrengsten voortbrengen zoals dat deelnemers meer geld geven aan goede doelen, meer vrijwilligerswerk doen, duurzamer handelen en ontwikkelingen doormaken op professioneel gebied (o.a. McBride, Lough & Sherraden, 2012; Fantini, 2000; Wilson, 2000; Lorentzen & Hustinx, 2007; Wollebaek & Selle, 2002). De gedragsveranderingen die maatschappelijke waarde vertegenwoordigen hebben betrekking op de laatstgenoemde vier factoren. Daarvan zal een maatschappelijke opbrengst worden berekend die wordt uitgedrukt in een financiële waarde. Het totale maatschappelijke rendement van een World Servants-ervaring voor een individu wordt berekend voor een periode van vijf jaar na afloop van het project.<sup>47</sup>

<sup>47</sup> Vijf jaar lijkt hiervoor een redelijk tijdsbestek. Sommige deelnemers geven aan dat een World Servants-project een 'levensveranderende ervaring' is of 'levenslang' impact heeft. De mogelijkheid bestaat dat een deel van de deelnemers dus langer dan vijf jaar opbrengsten ervaart van een World Servants-project. Dit hoofdstuk vormt echter een verkenning waarbij het wenselijk is om het effect niet te overschatten en met voorzichtigheid te werk te gaan. Daarom wordt het maatschappelijk rendement berekend voor een periode van vijf jaar.

### 6.3.1 Kosten en financiering

Voorafgaand aan de berekening van de financiële waarde van opbrengsten, moet eerst de investering nader worden bekeken. Er gaan financiële kosten gepaard met de projecten van World Servants (World Servants, 2020b). In totaal bedragen de kosten voor een project in 2020 – voor één deelnemer – 3283 euro. Dit geld wordt gependeed aan de reis en het verblijf van de deelnemer (45%), het bouwproject en ontwikkelingsprogramma (31%), training en toerusting (11%), werving en communicatie (11%), training van leiders (1%) en uitstapjes (1%). Als de bouwkosten niet worden meegenomen<sup>48</sup>, komen de kosten voor persoonlijke ontwikkeling van de deelnemer uit op €2265,27.

De kosten worden uit drie bronnen gefinancierd. Voor de deelnemers geldt in 2020 een deelnemersbijdrage van 2340 euro (71%). Deze bijdrage wordt door deelnemers betaald, dikwijls met een periode van actievoeren en soms uit eigen vermogen. Daarnaast worden deelnemers uitgedaagd om 398 euro (12%) extra op te halen om de volledige kosten van een project te dekken. Het betalen van die uitdaging (*challenge*) is voor deelnemers geen verplichting. Tot slot wordt voor iedere deelnemers 545 euro (17%) geworven bij stichtingen, fondsen, kerken en supporters (donateurs). Hier hoeven deelnemers niets aan bij te dragen. Dit brengt de totale financiering ook op 3283 euro.

Terecht wordt in sommige literatuur opgemerkt dat Co2-uitstoot gepaard gaat met internationale vrijwilligerswerkervaringen (Plewes & Stuart, 2007; Sherraden et al., 2008). Dat geldt ook voor World Servants-projecten die over het algemeen met een vliegreis worden uitgevoerd<sup>49</sup>. Het is relevant om Co2-uitstoot mee te rekenen in een voorstel tot maatschappelijk rendement. Hoewel geen sprake is van nationale kosten slechts voor Nederland, levert extra Co2-uitstoot mondiale kosten op. De gemiddelde Co2-uitstoot van een World Servants-project bedraagt 2,61 ton per persoon en dat brengt de compensatiekosten op 62,67 euro<sup>50</sup> via Climate Stewards<sup>51</sup>.

---

<sup>48</sup> De bouwkosten en kosten van het ontwikkelingsprogramma dat ten goede komt aan lokale partners en gemeenschappen maken onderdeel uit van het totale kostenplaatje. Deze kosten worden echter niet meegenomen in de berekening van het maatschappelijke rendement omdat dit deel met name ten goede komt aan de ontwikkeling in het zuiden, terwijl de investering in persoonlijke ontwikkeling van Nederlandse deelnemers wordt uitgedrukt in de andere onderdelen van de totale deelnemersbijdrage.

<sup>49</sup> Een uitzondering hierop vormen de World Servants-projecten in 2021; deelnemers gaan als implicatie van de coronacrisis in Nederland op pad omdat reizen naar het buitenland tot nog toe uitgesloten is.

<sup>50</sup> Deze berekening is gemaakt voor de vijftientig projecten die World Servants in 2020 zou uitvoeren en waarvoor de tickets waren geboekt. Het gewogen gemiddelde van Co2-uitstoot en compensatiekosten is berekend door iedere reisroute inclusief tussenstops en tussenlandingen retour in te voeren bij de calculator van Climate Stewards. Zie statistische bijlage 5 voor de volledige berekening. World Servants gaat vanaf 2022 in toenemende mate de Co2-uitstoot van reizen compenseren. Dit betekent dat vanaf 2022 jaarlijks een steeds groter deel van de compensatiekosten wordt betaald. Bij herhaaldelijke berekening van maatschappelijk rendement in de komende jaren kan dus een kleiner percentage van de kosten worden meegerekend als maatschappelijke kosten omdat er zorg voor gedragen wordt.

<sup>51</sup> Climate Stewards is gekozen als compensatiereferentie omdat via deze *tool* nauwkeurig de uitstoot van vliegvlagen inclusief tussenstops berekend kan worden. Daarnaast geven zij een eenduidige

## 6.4 Maatschappelijke opbrengsten

Nu de omvang van de financiële investering duidelijk is, kan worden geïnventariseerd of de financiële opbrengsten voor de Nederlandse samenleving rendabel zijn. In deze paragraaf wordt uiteengezet hoe de maatschappelijke waarde van maatschappelijke opbrengsten financieel berekend kan worden, uitgesplitst naar de vier kwantitatief onderzochte factoren: vrijwilligerswerk, duurzaamheid, geefgedrag en professionele ontwikkeling.

Zoals in het methodenhoofdstuk aangegeven (hoofdstuk 4) wordt voor de rendementsberekening een andere operationalisatie van duurzaamheid en professionele ontwikkeling gehanteerd. Om de duurzaamheid te moneteriseren is gebruik gemaakt van Co2-uitstoot in plaats van een schaal met betrekking tot de houding en het gedrag rondom duurzaam handelen. Om professionele ontwikkeling te moneteriseren is gebruik gemaakt van de mate waarin World Servants, volgens respondenten, heeft bijgedragen aan het verkrijgen van hun huidige baan in plaats van een schaal met betrekking tot professionele ambities op de arbeidsmarkt. Omdat hier sprake is van nieuwe variabelen die nog niet in tabel 4.1 zijn vermeld worden in tabel 6.1 de beschrijvende statistieken weergegeven. De vraagstelling en antwoordcategorieën zijn in het methodenhoofdstuk reeds toegelicht.

*Tabel 6.1: Beschrijving van nieuwe variabelen in de rendementsberekening voor de gehele steekproef: gemiddelde (standaarddeviatie), minimum- en maximumwaarde en totaal aantal respondenten*

<i>Variabele</i>	<i>Eenheid</i>	<i>Gemiddelde (Standaarddeviatie)</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>N</i>
Co2-uitstoot	Ton/jaar	15,68 (18,50)	0	228,80	565
Rol WS in baan	Percentage	5,02 (16,88)	0	100	520

### 6.4.1. Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk wordt in Nederland als waardevolle tijdsbesteding gezien (Grootegoed et al., 2018). De waarde van vrijwilligerswerk kan op verschillende manieren worden berekend (Franken, 2017). Ten eerste kan een economische maat worden genomen door de vervangingswaarde te berekenen. Oftewel: de waarde van de vrijwillige inzet als de individuen beroepskrachten zouden zijn geweest (Handy & Srinivasan, 2004). Ten tweede kan de investeringswaarde de hoogte van inkomsten weergegeven die het individu misloopt door tijd aan vrijwilligerswerk te besteden; een vorm van opportuniteitskosten (Bowman, 2009). De derde methode om vrijwilligerswerk te moneteriseren is om de marktwaarde weer te geven. In dat geval wordt gedacht vanuit het perspectief dat individuen hun vrijwilligerstaak commercieel hadden kunnen verrichten (Franken, 2017). Tot slot is vrijwilligerswerk te moneteriseren door een maatschappelijke waarde toe te kennen waarbij een

---

compensatiewaarde (€24 euro per ton Co2) en komt de organisatie qua waarden (christelijk rentmeesterschap) overeen met World Servants. Zie voor meer informatie [www.climatestewards.nl](http://www.climatestewards.nl).



sociale acties een bedrag krijgen toebedeeld op basis van wat het voor de samenleving of de ontvanger waard is.

Bovenstaande vier methoden kunnen vier verschillende waarden tot resultaat hebben voor dezelfde vorm van vrijwilligerswerk (zie bijvoorbeeld Meijs, Huisman & Roza, 2011) omdat vanuit een diversiteit aan perspectieven wordt gekeken naar vrijwillige inzet. In dit onderzoek wordt gekozen voor een maatschappelijke/sociaaleconomische waarde<sup>52</sup> (manier 4) waarbij de omvang van de sociale waarde wordt berekend (in dit geval aantal uren) en daaraan een financiële waarde wordt toegekend (Dekker & Mevissen, 2008). Bovendien kunnen vrijwilligers niet zomaar als vervanging van personeel worden gezien. Ze vullen werknemers aan in plaats van ze te vervangen<sup>53</sup> (Bowman, 2009). Vrijwilligers vertegenwoordigen dus een waarde die anders is dan personeel; het is daarom passend om de maatschappelijke waarde – wat vindt men deze tijdsbesteding waard? – mee te rekenen in het maatschappelijk rendement.

De opbrengsten van maatschappelijk rendement in termen van vrijwilligerswerk starten in het voortraject van deelnemers. Zij brengen zelf een percentage van hun deelnemersbijdrage bijeen door zich in te zetten voor de lokale gemeenschap. Zij organiseren maatschappelijke projecten en acties in hun buurt, de kerk, de sportclub of op hun school/studie/werk. Dit betekent dat dergelijke tijdsbesteding al voor de daadwerkelijke projectperiode maatschappelijke waarde creëert voor de omgeving van de deelnemer<sup>54</sup>. Dit bedrag wordt meegenomen in de berekeningen.

Het gebeurt regelmatig dat deelnemers, na terugkomst, taken blijven doen die ze eerst voor hun deelnemersbijdrage vervulden. Bovendien ontdekken deelnemers nieuwe vaardigheden en talenten en ze leren hun omgeving beter kennen waardoor ze zien wat er gedaan moet worden en dat zij in staat zijn daar een bijdrage aan te leveren. Dit samengenomen zorgt ervoor dat deelnemers dikwijls meer vrijwilligerswerk gaan doen dan voordat ze op reis gingen met World Servants. Op basis daarvan wordt het aantal extra vrijwilligersuren vermenigvuldigd met een uurtarief.

Deskundigen verschillen van mening over de waarde die mag worden toegekend aan een uur

---

<sup>52</sup> Een maatschappelijke/sociaaleconomische waarde toekennen, zoals Dekker & Mevissen (2008) beschrijven lijkt hier passend omdat er tevens sprake is van een *maatschappelijke* investering in jongeren. Als World Servants-deelnemers namelijk hun deelnemersbijdrage bijeen sparen door lokale acties te organiseren, wordt dat geld opgebracht door Nederlandse burgers uit de omgeving. Dat wil zeggen dat deze burgers uit de maatschappij (mede) investeren in de ontwikkeling van de jongeren. Dat maakt de kosten tot een maatschappelijke investering.

<sup>53</sup> Vrijwilligers voeren dikwijls taken uit waarvoor personeelsleden binnen een organisatie geen tijd hebben of waarvoor geen budget beschikbaar is. Voorbeelden zijn koffiedrinken of spellen spelen in een verzorgingshuis, het plaatselijke hertenkamp onderhouden of voorleesouder zijn in de kleuterklas van een basisschool.

<sup>54</sup> Om de waarde hiervan te bepalen, zijn *ad random* de financiële overzichten van tien groepen deelnemers die samen de financiën bijeen brengen geanalyseerd. Hierbij is het standpunt aangenomen dat alleen fondsenwervingsacties waar een tegenprestatie en dus maatschappelijk rendement tegenover staat, konden worden meegewogen. Geen giften of eigen vermogen. Hieruit blijkt dat de groepen gemiddeld 55,2% van de deelnemersbijdrage aan maatschappelijke waarde per persoon creëren tijdens het voortraject.

vrijwilligerswerk. De Rijksoverheid rekent met een uurtarief van €5 per uur, wat tevens de waarde is van de vrijwilligersvergoeding (Rijksoverheid, 2021). Dit gaat om een symbolisch bedrag, niet om de maatschappelijke waarde. Er zijn ook meer marktconforme waarden te vinden zoals het gemiddelde inkomen. Movisie rapporteerde als uurtarief voor vrijwillige inzet €11,- per uur als gemiddelde van het gemiddeld inkomen en de minimale vergoeding (Franken, 2017) op basis van ouder onderzoek (Meijs, Huisman & Roza, 2011). Dezelfde berekening wordt met recente data opnieuw uitgevoerd en levert een uurtarief van €12,34,- op<sup>55</sup>.

### Vrijwilligerswerk (opbrengsten)

#### *Voortraject*

Percentage van de deelnemersbijdrage die met actievoeren is opgehaald waar maatschappelijk rendement tegenover staat \* deelnemersbijdrage \* aantal projecten (n)

$$0,552 * €2340^{56} * n = €....$$

#### *Toename vrijwilligerswerk na één projectervaring*

(Aantal minuten extra vrijwilligerswerk na 1<sup>e</sup> projectervaring \* 52 weken) / 60 = .. uren \* vrijwilligerstarief \* aantal jaren waarover maatschappelijk rendement wordt berekend (j)

$$(9,87^{57} * 52) / 60 = 8,55 * 12,34 = €105,56 \text{ in het eerste jaar} * j = ....(y^{1a})$$

#### *Toename vrijwilligerswerk na iedere extra projectervaring*

(Aantal minuten extra vrijwilligerswerk \* aantal projectervaringen na 1 projectervaringen (n) \* 52 weken) / 60 = .. uren \* vrijwilligerstarief = €.... \* aantal jaren waarover maatschappelijk rendement wordt berekend (j)

$$(13,67^{58} * n * 52) / 60 = .. * 12,34 = €.... * j (y^{1b})$$

$$\frac{\quad}{\quad} +$$

€ ..... (y<sup>1c</sup>)

#### *Bestendigheid door de tijd*

y<sup>1c</sup> – (factor verandering in minuten vrijwilligerswerk \* aantal jaren na indexjaar (x) \* uurtarief)

$$y^{1c} - ((2,03 * 52) / 60) * x * 12,34 = €....$$

<sup>55</sup> Het Centraal Bureau voor de Statistiek rapporteert een gemiddeld inkomen van 38.900 euro per jaar in 2018 als meest recente gegeven (CBS, 2018). Dat is een werktarief van 38.900/(52 weken\*38 uren)= 19,69 euro per uur. Het gemiddelde van dit tarief en de vrijwilligersvergoeding bedraagt (19,69+5)/2= 12,34 euro per uur.

<sup>56</sup> Naast de deelnemersbijdrage (2340 euro in 2019) worden deelnemers aangemoedigd om extra geld op te halen voor de *challenge*; dit geld wordt gebruikt om het project goed af te ronden maar is niet verplicht voor deelnemers (World Servants, 2020). Hoewel deelnemers regelmatig (een deel van) de *challenge* betalen met maatschappelijke acties wordt het niet meegerekend in het maatschappelijk rendement omdat het geld ten goede komt aan het bouwprogramma en niet aan de kosten voor persoonlijke ontwikkeling van deelnemers.

<sup>57</sup> Individuen met World Servants-projectervaring blijken gemiddeld iets meer vrijwilligerswerk te doen (M= 145,37, SD=203,11) na één projectervaring dan individuen zonder World Servants-projectervaring (M= 135,50, SD= 282,30). Dat is een verschil van 9,87 minuten per week.

<sup>58</sup> Coëfficiënt helling van aantal projectervaringen model 3<sup>a</sup> (tabel 5.4 in hoofdstuk 5)

#### 6.4.2. Geefgedrag

Individen met internationale vrijwilligerservaringen hebben de invloed van goede doelen-organisaties gezien, evenals de noden in de wereld wat de motivatie om geld te schenken ten goede komt (Wang & Graddy, 2008). Het geven/schenken van geld aan goede doelen kan direct worden beschouwd als een maatschappelijke investering (Kruiter & Van den Enden, 2020). Daarom wordt in onderstaande berekening de hoeveelheid extra geschonken geld - gecontroleerd voor leeftijd, geslacht, inkomensniveau, buitenlandervaring en leiderservaring - als directe maatschappelijke opbrengst gerekend.

#### Geefgedrag (opbrengsten)

##### *Toename gelddonaties*

Aantal extra euro's aan maandelijkse donatie na 1<sup>e</sup> projectervaring \* 12 maanden per jaar \* aantal jaren waarover maatschappelijk rendement wordt berekend (j)

$$€ 48,09^{59} * 12 = €577,08 \text{ per jaar in het eerste jaar} * j = €..... (y^{2a})$$

##### *Toename gelddonaties door meerdere projecten*

Aantal extra euro's aan maandelijkse donaties \* aantal projectervaringen na 1<sup>e</sup> projectervaring (n) \* 12 maanden \* aantal jaren waarover maatschappelijk rendement wordt berekend (j)

$$€9,39^{60} * n * 12 * j = €.... (y^{2b})$$

##### *Bestendigheid door de tijd*

Factor verandering in euro's aan gelddonaties \* 12 maanden \* aantal jaren na indexjaar (x)

$$3,81^{61} * 12 \text{ maanden} * x = €.... (y^{2c})$$

\_\_\_\_\_ +  
€ .....

#### 6.4.3. Duurzaamheid

Individen met internationale vrijwilligerservaringen ontwikkelen meer zelfbewustzijn en vertrouwen waardoor ze het gevoel hebben dat ze iets kunnen bijdragen aan de wereld (Fantini, 2000).

Bovendien worden vrijwilligers tijdens World Servants-projecten soms blootgesteld aan gevolgen van klimaatverandering zoals droogte in Malawi of vervuiling door de textielindustrie in Bangladesh. Deze *exposure* kan ervoor zorgen dat individuen overgaan tot milieubewuster handelen (Roberts, 1996). In het resultatenhoofdstuk zijn de effecten onderzocht: individuen blijken inderdaad duurzamer gedrag te vertonen na World Servants-projecten en dat effect blijft door te tijd heen bestaan, hoewel niet significant. Dit resultaat is gemeten op een inhoudelijke schaal die inzicht geeft in het belang dat

---

<sup>59</sup> Individen met World Servants-projectervaring blijken na één deelname 71,28 euro (SD= 120,74) per maand aan goede doelen te schenken terwijl individuen zonder World Servants-projectervaring 23,19 euro (SD= 46,90) schenken (tabel 2 in hoofdstuk 5). Dat is een toename van 48,09 euro per maand.

<sup>60</sup> Coëfficiënt helling van aantal projectervaringen model 3<sup>c</sup> (tabel 5.4 in hoofdstuk 5).

<sup>61</sup> Coëfficiënt helling van recentheid van de projectervaring model 3<sup>c</sup> (tabel 5.4 in hoofdstuk 5)

individuen aan milieu hechten en in hoeverre individuen daarbij passend duurzaam gedrag vertonen. Voor monetaarisatie van duurzaamheid is echter andere data nodig. Daarom zijn individuen tevens bevraagd op hun Co2-uitstoot zodat hier de compensatiekosten van berekend kunnen worden. Daartoe is een aanvullende regressieanalyse gedaan waarvan de resultaten in bijlage 6 worden vermeld.

Compensatiekosten geven een graadmeter van maatschappelijke opbrengsten met de methode van *revealed preference*. Dat wil zeggen dat de maatschappelijke opbrengsten op waarde worden geschat aan de hand van de waargenomen prijs op een andere markt (Larsen & De Boer, 2011). De prijs van Co2 kan volgens deze methode worden berekend aan de kosten van Co2-compensatie. Eén van de organisaties die dergelijke vormen van compensatie aanbiedt, is *Climate Stewards*. Deze organisatie compenseert de uitgestoten Co2 met behulp van projecten in herbebossing en schoner koken (Climate Stewards, z.d.). De website biedt een calculator aan waar zowel particulieren als bedrijven hun Co2-uitstoot kunnen compenseren<sup>62</sup>. Daarbij kan men kiezen om bepaalde componenten van het dagelijks leven te compenseren, zoals vervoer, maar ook een totaalhoeveelheid aan Co2.

Uiteindelijk gelden de gevolgen van een buitenproportionele Co2-uitstoot voor de gehele samenleving en wereldwijd. Dit betekent dat de opbrengsten van minder kosten aan Co2-compensatie voor de gehele samenleving gelden. Wanneer de kosten van de gemiddelde uitstoot van de respondenten uit de nameting dan worden afgetrokken van de kosten van de gemiddelde uitstoot van de respondenten uit de voormeting, ontstaat er een kostenbesparing omtrent duurzaamheid. Dit kan worden opgevat als een opbrengst van maatschappelijke waarde voor de hele samenleving.

Individen met projectervaring blijken op jaarlijkse basis 15,73 ton Co2 te produceren ten opzichte van 18,93 ton door deelnemers zonder World Servants-projectervaring ( $t(114) = 1,69; p = 0,09$ ). Dit betekent dat World Servants-deelnemers minder Co2-uitstoot gaan produceren na hun projectervaring. Bovendien treedt een *multiplier-effect* op bij meerdere projectervaringen en door het verstrijken van de tijd. Bovenstaande is weergegeven in de volgende berekening.

### **Duurzaamheid (Afname van Co2-compensatiekosten = maatschappelijke opbrengsten)**

#### *Afname compensatiekosten op jaarbasis na projectervaring*

(Gemiddelde Co2-uitstoot per jaar in ton van individuen zonder projectervaring – gemiddelde Co2-

---

<sup>62</sup> Climate Stewards compenseert Co2-uitstoot door investering in verschillende typen projecten zoals aanplant van bomen (Oeganda, Kenia, Tanzania en Ghana), waterfilters (Oeganda) en alternatieven voor koken op houtvuur zoals metalen fornuizen (Nepal, Oeganda en Peru) (Climate Stewards, z.d.). De compensatieprijs bedraagt €24 euro per ton Co2.

uitstoot per jaar in ton van individuen met projectervaring) \* compensatiewaarde volgens FCF \* \*  
aantal jaren waarover maatschappelijk rendement wordt berekend (j)

$$(18,93 - 15,73 \text{ ton Co2}) * \text{€}24 * j = (y^{3a})$$

#### *Meerdere projectdeelnames*

Extra afname aan Co2-uitstoot in ton \* aantal projectervaringen na 1<sup>e</sup> projectervaring (n) \*  
compensatiewaarde volgens Climate Stewards \* aantal jaren waarover maatschappelijk rendement  
wordt berekend (j)

$$0,006^{63} * n * \text{€}24 = (y^{3b})$$

#### *Bestendigheid door de tijd*

Extra afname aan Co2-uitstoot in ton \* aantal jaren verstreken na indexjaar (x) \* compensatiewaarde  
volgens FCF

$$0,11^{64} * x * \text{€}24 = (y^{3c})$$

$$\frac{\quad}{\text{€ } y^3} +$$

#### 6.4.4. Professionele ontwikkeling

Internationale vrijwilligers ontwikkelen dikwijls nieuwe vaardigheden en breiden hun sociale netwerk uit (Bekkers et al., 2007). Daarnaast gaan individuen dikwijls met meer bewustzijn naar de wereld om hen heen kijken waardoor ze armoedebestrijding en globale problematiek zien (Kelly & Case, 2007). Bovenstaande kan zorgen voor een maatschappelijke en/of internationale focus als individuen zich oriënteren op hun loopbaan. In het resultatenhoofdstuk werd dit bevestigd. Echter, de ambitie om in een maatschappelijk en/of internationaal werkveld te werken, kan niet gemonetariseerd worden. Daarom worden in deze paragraaf andere factoren belicht die inzicht geven in de invloed van een internationale vrijwilligerservaring op de professionele ontwikkeling van individuen.

Een eerste indicatie voor de invloed op de professionele ontwikkeling van individuen, is de mate waarin zij hun World Servants-ervaring op hun CV tonen. Dat blijkt 69,2% van de respondenten met projectervaring te doen. Daarnaast blijkt dat bij 54,5% van de respondenten met projectervaring minstens één keer over hun World Servants-projecten hebben gesproken in sollicitatiegesprekken. Daarnaast kan met behulp van *self-reports* een inschatting gemaakt worden in hoeverre individuen hun baan aan hun World Servants-ervaring te danken hebben. Op basis daarvan kan – als inschatting - een deel van hun maandelijks inkomen worden gerekend tot het maatschappelijk rendement.<sup>65</sup>

Om een zuivere inschatting te maken van het inkomensdeel dat met *self-reports* indirect aan

<sup>63</sup> Hellingscoëfficiënt van aantal projectervaringen in model 5<sup>c</sup>, weergegeven in bijlage 6.

<sup>64</sup> Hellingscoëfficiënt van recentheid van de projectervaring in model 5<sup>c</sup>, weergegeven in bijlage 6.

<sup>65</sup> Voor zover bekend bij de onderzoeker is er geen beproefde methode om deze berekening te maken. Daarom is vanuit logica, en op advies van het Instituut voor Publieke Waarden, gekozen om deze rekenmethode te gebruiken.

World Servants toe te schrijven is door de internationale vrijwilligerservaring van de individuen, zijn voor iedere case het percentage en hun gemiddelde inkomen vermenigvuldigd. Bovendien is een wegingsfactor van 0,8 toegevoegd aan deze observaties omdat een *self-report* een mogelijke error bevat die de betrouwbaarheid zou kunnen verlagen (Wentz & Hodges, 2005). Daarvan is uiteindelijk een gemiddelde getrokken. Het bedrag blijkt €107,18 te zijn. Gezien de kwestie dat deze vraag slechts kon worden beantwoord door individuen met World Servants-projectervaring, is het statistisch niet correct om deze categorie op te splitsen en te onderzoeken of meer projectervaringen invloed uitoefenen door vergelijking te maken met individuen zonder projectervaring.

De bestendigheid van het resultaat is afhankelijk van de periode dat individuen gemiddeld in de organisatie/huidige baan blijven werken op basis waarvan ze de inschatting van de invloed van World Servants hebben gemaakt. Daarom is gekeken naar de gemiddelde leeftijd van deze groep (32,8 jaar) en vergeleken met de gemiddelde baanduur volgens het CBS (2018). Deze bedraagt binnen deze leeftijdscategorie (25 – 35 jaar) in de meeste gevallen tien jaar of langer (CBS, 2018). Dit rechtvaardigt de procedure om de waarde van  $y^4$  te vermenigvuldigen met de berekende factor vanuit de regressieanalyse en met het aantal jaren waarover het maatschappelijk rendement wordt berekend, in dit onderzoek maximaal vijf jaar.

### **Professionele ontwikkeling (opbrengsten)**

#### *Na projectervaring*

( $\sum$  (% in hoeverre een individu de indruk heeft diens baan aan World Servants-ervaring te danken te hebben \* maandelijks bruto inkomensniveau) / aantal observaties (o)) \* 12 maanden \* onzekerheidsmarge door self-reports (80% betrouwbaarheid dus 0,8).

$$(\sum (... \% * \text{maandelijks bruto inkomen}) / o) = \dots * 12 \text{ maanden} * 0,8 = (y^{4a})$$

#### *Bestendigheid door de tijd*

Gemiddeld deel van jaarlijks inkomen dat aan WS toegeschreven kan worden \* factor door de tijd heen (toenemend met €5,08 per maand na elk toegenomen jaar) \* aantal jaren waarover maatschappelijk rendement wordt berekend (j)

$$Y^4 * (5,08 * 12)^j = (y^{4b})$$

### 6.5 Inschatting maatschappelijk rendement

In §6.4 is per variabele een berekening gegeven van hoe de maatschappelijke opbrengsten berekend kunnen worden. Om een inschatting te maken van het totale maatschappelijke rendement over een tijdsperiode van vijf jaar wordt het model voor twee situaties ingevuld die vaak voorkomen zoals weergegeven in figuur 6.2 en 6.3, namelijk 1) een deelnemer die één keer met World Servants op project gaat 2) een deelnemer die twee keer met World Servants op project gaat in achtereenvolgende jaren.

**Maatschappelijk rendement:** individu met één World Servants-projectervaring over een vijfjarige periode

#### Vrijwilligerswerk (opbrengsten)

Voortraject	$€2340 * 0,55 * 1 = €1.287$
Toename vrijwilligerswerk door één project	$(9,87 * 52)/60 = 8,55 * 12,34 = €105,56$ in eerste jaar ( $y^1$ )
Bestendigheid door de tijd	Jaar 1: $y^{1a} = 105,56$ Jaar 2: $105,56 - (((2,03 * 52)/60) * 12,34) = 83,85$ Jaar 3: $83,85 - (((2,03 * 52)/60) * 12,34) = 62,14$ Jaar 4: $62,14 - (((2,03 * 52)/60) * 12,34) = 40,43$ Jaar 5: $40,43 - (((2,03 * 52)/60) * 12,34) = 18,72$ Totaal (incl. voortraject): €1597,70 over vijf jaar

#### Geefgedrag (opbrengsten)

Toename gelddonaties	$€48,09 * 12 = €577,08$ per jaar in het eerste jaar ( $y^2$ )
Bestendigheid door de tijd	Jaar 1: $y^{2a} = €577,08$ Jaar 2: $577,08 + (3,81 * 12 \text{ maanden}) = 622,80$ Jaar 3: $622,80 + (3,81 * 12 \text{ maanden}) = 668,52$ Jaar 4: $668,52 + (3,81 * 12 \text{ maanden}) = 714,24$ Jaar 5: $714,24 + (3,81 * 12 \text{ maanden}) = 759,96$ Totaal: €3342,60 over vijfjarige periode

#### Duurzaamheid

Afname compensatiekosten	$(18,93 - 15,73 \text{ ton Co}_2) * €24 = 91,44$ in eerste jaar $y^3$
Bestendigheid door de tijd	Jaar 1: $y^{3a} = 91,44$ Jaar 2: $91,44 + (0,11 * 24) = 94,08$ Jaar 3: $94,08 + (0,11 * 24) = 96,72$ Jaar 4: $96,72 + (0,11 * 24) = 99,36$ Jaar 5: $99,36 + (0,11 * 24) = 102$ Totaal: €483,60 over vijfjarige periode

#### Professionele ontwikkeling

Inkomensdeel door WS	$(\sum (... \% * \text{maandelijks bruto inkomen}) / 515) = 107,18$ $* 12 \text{ maanden per jaar} * 0,8 = €1.028,93$ ( $y^4$ )
Bestendigheid door de tijd	Jaar 1: $y^4 = 1.028,93$ Jaar 2: $1.028,93 + (5,08 * 12) = 1089,89$ Jaar 3: $1089,89 + (5,08 * 12) = 1150,85$ Jaar 4: $1150,85 + (5,08 * 12) = 1211,81$ Jaar 5: $1211,81 + (5,08 * 12) = 1272,77$ Totaal: 5754,24 over vijfjarige periode

#### Conclusie

Een individu dat eenmaal op project is geweest heeft over een tijdsperiode van vijf jaar een maatschappelijke opbrengst van €11.178,14 euro. De kosten van de investering (een World Servants-project) in de ontwikkeling van dit individu bedroegen €2.327,94 euro. Dat maakt het maatschappelijk rendement, berekend op vier factoren zoals hierboven beschreven, tot een bedrag van €8.850,20 euro.

*Figuur 6.2: Inschatting maatschappelijk rendement over een tijdsperiode van vijf jaar voor een deelnemer die één World Servants-projectervaring heeft meegemaakt.*

**Maatschappelijk rendement:** individu met twee World Servants-projectervaringen over een vijfjarige periode

**Vrijwilligerswerk (opbrengsten)**

Voortraject  $€2340 * 0,55 * 2 = €2.574$   
 Toename vrijwilligerswerk door projectervaring  $(9,87 * 52)/60 = 8,55 * 12,34 = €105,56$  in eerste jaar ( $y^{1a}$ )  
 Toename vrijwilligerswerk door meerdere projecten  $((13,67 * 1 * 52 * )/60) = 11,85 * 12,34 = €146,20$  ( $y^{1b}$ )  
 Bestendigheid door de tijd  
 Jaar 1:  $y^{1a} = 105,56$   
 Jaar 2:  $y^{1a} + y^{1b} = 105,56 + 146,20 = 251,76$   
 Jaar 3:  $251,76 - (((2,03 * 52)/60) * 12,34) = 230,05$   
 Jaar 4:  $230,05 - (((2,03 * 52)/60) * 12,34) = 208,34$   
 Jaar 5:  $208,34 - (((2,03 * 52)/60) * 12,34) = 186,63$   
 Totaal (incl. voortraject): €3556,34 over vijf jaar

**Geefgedrag (opbrengsten)**

Toename gelddonaties  $€48,09 * 12 = €577,08$  per jaar in het eerste jaar ( $y^{2a}$ )  
 Toename gelddonaties door meerdere projecten  $€9,39 * 1 * 12 = €112,68$  per daaropvolgend jaar ( $y^{2b}$ )  
 Bestendigheid door de tijd  
 Jaar 1:  $y^{2a} = €577,08$   
 Jaar 2:  $y^{2a} + y^{2b} = 577,08 + 112,68 = 689,76$   
 Jaar 3:  $689,76 + (3,81 * 12 \text{ maanden}) = 735,48$   
 Jaar 4:  $735,48 + (3,81 * 12 \text{ maanden}) = 781,20$   
 Jaar 5:  $781,20 + (3,81 * 12 \text{ maanden}) = 826,92$   
 Totaal: €3610,44 over vijfjarige periode

**Duurzaamheid**

Afname compensatiekosten  $(18,93 - 15,12 \text{ ton Co2}) * €24 = €91,44$  in het eerste jaar ( $y^{3a}$ )  
 Afname compensatiekosten meerdere projecten  $0,006 * 1 * €24 = €0,14$  per daaropvolgend jaar ( $y^{3b}$ )  
 Bestendigheid door de tijd  
 Jaar 1:  $y^{3a} = 91,44$   
 Jaar 2:  $y^{3a} + y^{3b} = 91,44 + 0,14 = 91,58$   
 Jaar 3:  $91,58 + (0,11 * 24) = 94,22$   
 Jaar 4:  $94,22 + (0,11 * 24) = 96,86$   
 Jaar 5:  $96,86 + (0,11 * 24) = 99,50$   
 Totaal: €473,60 over vijfjarige periode

**Professionele ontwikkeling**

Inkomensdeel door WS  $(\sum (... \% * \text{maandelijks bruto inkomen}) / 515) = 107,18$   
 $* 12 \text{ maanden per jaar} * 0,8 = €1.028,93$  ( $y^4$ )  
 Bestendigheid door de tijd  
 Jaar 1:  $y^4 = 1.028,93$   
 Jaar 2:  $1.028,93 + (5,08 * 12) = 1089,89$   
 Jaar 3:  $1089,89 + (5,08 * 12) = 1150,85$   
 Jaar 4:  $1150,85 + (5,08 * 12) = 1211,81$   
 Jaar 5:  $1211,81 + (5,08 * 12) = 1272,77$   
 Totaal: 5754,24 over vijfjarige periode

**Conclusie**

Een individu dat tweemaal op project is geweest heeft over een tijdsperiode van vijf jaar een maatschappelijke opbrengst van €13.394,62 euro. De kosten van de investering (2x een World Servants-project) in de ontwikkeling van dit individu bedroegen €4.655,08 euro. Zie §6.6 voor het maatschappelijk rendement en de kostenbaten-analyse, berekend op vier factoren zoals hierboven beschreven.

Figuur 6.3: Inschatting van het maatschappelijk rendement over een periode van vijf jaar voor een deelnemer die twee achtereenvolgende World Servants-projecten heeft meegemaakt.



## 6.6 Return on Investment

In de voorgaande paragrafen zijn de maatschappelijke opbrengsten op de factoren vrijwilligerswerk, duurzaamheid, geefgedrag en professionele ontwikkeling zijn berekend waarna de kosten van de persoonlijke ontwikkeling per deelnemer daarvan zijn afgetrokken. Op basis daarvan kan de *Return on Investment* (ROI) worden berekend aan de hand van de volgende formule (ROI Institute Europe, z.d.<sup>66</sup>).

$$\text{ROI (\%)} = (\text{Maatschappelijke opbrengsten} - \text{Investeringskosten}) / \text{Investeringskosten}$$

Ook bij de berekening van de ROI-waarde is het van belang om met voorzichtigheid te werk te gaan; de kosten en opbrengsten zijn immers berekend op voorspellingswaarden vanuit de hellingscoëfficiënten vanuit de lineaire regressie. Echter, om de verkenning van het maatschappelijk rendement compleet te maken wordt bovenstaande formule ingevuld. De ROI van een deelnemer met één World Servants-projectervaring over een periode van vijf jaar bedraagt dan  $(\text{€ } 11.178,14 - \text{€ } 2.327,94) / \text{€ } 2.327,94 = 3,80$ . Dit wil zeggen dat de investeringskosten zich bijna vier keer uitbetalen: elke geïnvesteerde euro in de persoonlijke ontwikkeling van een World Servants-deelnemer die éénmaal op project gaat, verdient zich in een periode van vijf jaar bijna vier keer terug. De ROI van een deelnemer met twee achtereenvolgende World Servants-projectervaringen over een periode van vijf jaar bedraagt daarentegen  $(\text{€ } 13.394,62 - \text{€ } 4.655,08) / \text{€ } 4.655,08 = 1,88$ . Dit wil zeggen dat de investeringskosten zich minder dan twee keer uitbetalen: elke geïnvesteerde euro in de persoonlijke ontwikkeling van een World Servants-deelnemer die éénmaal op project gaat, verdient zich in een periode van vijf jaar bijna twee keer terug.

Opvallend aan bovenstaande berekeningen is dat het rendement van een eerste projectervaring twee keer zo groot is dan van een tweede projectervaring. Bij de tweede projectervaring zijn zowel de maatschappelijke opbrengsten hoger, hoewel deze vooral lijken te zitten in een verdubbeling van de maatschappelijke waarde van het voortraject ('actievoeren' in termen van World Servants), als de investeringskosten. De werkelijke toename van maatschappelijke kosten is daardoor laag, terwijl het aandeel investeringskosten groter wordt door verdubbeling. Dit laat zien dat, hoewel de maatschappelijke opbrengsten toenemen bij een tweede projectervaring, het maatschappelijk rendement het grootst is bij de eerste projectervaring.

## 6.7 Conclusie

Dit hoofdstuk heeft met behulp van vier factoren een verkenning van het maatschappelijk rendement van World Servants gegeven. De investeringskosten blijken zich bij een enkele deelname

---

<sup>66</sup> Presentatiedia's van ROI Institute Europe (z.d.) ontvangen in persoonlijke communicatie met Tim van der Meij, werkzaam bij GalanNXT en in opleiding bij ROI Institute Europe, op 25 januari 2021.

aan een World Servants-project vier keer uit te betalen over een periode van vijf jaar. Voor meerdere projectdeelnames blijkt het maatschappelijk rendement af te nemen. De berekening van het maatschappelijk rendement van World Servants is relevant omdat het laat zien dat de kosten van een projectdeelnemer als *investering* gezien kunnen worden in de persoonlijke en professionele ontwikkeling van een individu. Dat stemt overeen met het gedachtegoed van het ROI Institute Europe waarbij wordt gesteld dat inzicht in de ROI laat zien dat geïnvesteerde kosten ook maatschappelijke opbrengsten creëren zodat een erkende leerervaring ontstaat (ROI Institute Europe, z.d.).

Op basis van de resultaten worden in hoofdstuk 8 beleidsaanbevelingen gedaan. Daarnaast wordt in de conclusie van het huidige hoofdstuk drie opvallende punten benoemd. Ten eerste is bij de formulering van een dergelijk monetair voorstel voorzichtigheid en bescheidenheid geboden. Hoewel het maatschappelijk rendement is berekend met behulp van steekproefsgewijze data en rekenmethoden die zijn ontleend aan gerenommeerde organisaties – zoals Centraal Bureau voor de Statistiek, Movisie of het Instituut voor Publieke Waarden – blijft er sprake van een *inschatting*. Het maatschappelijk rendement is in dat opzicht niet perfect te meten, een realistische inschatting is echter mogelijk en dat is getracht te doen. Voorzichtigheid en bescheidenheid is toegepast door te kiezen voor een tijdsbestek van vijf jaar, controlevariabelen mee te wegen in de rekeneenheden<sup>67</sup> en vier factoren te monetariseren waarbij indirecte factoren en sociale invloed<sup>68</sup> buiten beschouwing is gelaten.

Ten tweede zijn een aantal uitspraken te doen over de factoren. Zo blijkt een deel van de maatschappelijke waarde al te zitten in het voortraject van deelnemers. Daarnaast valt het op dat de Co2-uitstoot door de tijd heen afneemt; een indicatie dat de bewustwording en gedragsverandering door de tijd heen doorzet. Vervolgens blijkt dat deelnemers op gebied van loopbaan en professionele ontwikkeling maatschappelijke waarde genereren. Deze factor vertegenwoordigt een behoorlijk deel van de maatschappelijke opbrengsten. Dit is echter te ondersteunen aangezien de waarde niet alleen zit in het mogelijk krijgen van een baan, maar ook in de professionele vaardigheden die individuen op doen waar zij in hun persoonlijke en professionele leven profijt van hebben.

Tot slot is het relevant op te merken dat vele factoren en opbrengsten van een World

---

<sup>67</sup> De controlevariabelen betreffen: geslacht, leeftijd, bruto-inkomen, buitenlandervaring naast World Servants-projecten en leiderservaring gedurende World Servants-projecten. Dit zijn relevante factoren bevonden om mee te wegen in de totstandkoming van gedragsverandering en vertaling daarvan naar maatschappelijk rendement om de impact die aan levensloopfactoren en ervaring toe te schrijven valt, niet bij de impact van World Servants op te tellen. Zo is getracht een zuivere inschatting te maken.

<sup>68</sup> In dit onderzoek is tot dusver nog geen aandacht besteed aan het multipliereffect van sociale invloed. Individuen kunnen door hun acties ook anderen informeren en inspireren om maatschappelijk rendabel te handelen - bijvoorbeeld door ook duurzamer gedrag te vertonen of vrijwilligerswerk te gaan doen (Deuss, Van Eerdewijk & Westeneng, 2008). Het maatschappelijk effect van een World Servants-projectervaring zou dus groter kunnen zijn dan omschreven, maar is omwille van de *scope* van dit onderzoek niet gedaan.

Servants-project niet te monetariseren zijn of alleen indirect. Voorbeelden die respondenten noemen zijn: zingeving/geloofsontwikkeling, zelfvertrouwen, competenties, karakterontwikkeling, bewustwording, dankbaarheid, ontdekken van nieuwe culturen, vernieuwd/verbreed wereldbeeld, flexibiliteit, sociale vaardigheden, comfortzone loslaten, realistisch beeld van armoede, zelfkennis, vrienden/partner, positieve levenshouding, herinneringen, relativiseringsvermogen, leiderschapsontwikkeling, nederigheid, dienen, belang van anderen helpen, enzovoort. De lijst van kwalitatieve factoren is niet uitputtend, maar geeft een beeld van wat de respondenten als waardevolle opbrengsten zien. De inschatting van het maatschappelijk rendement is daarmee vermoedelijk niet compleet. Bovenstaande factoren kunnen echter vooral indirect worden gemonetariseerd en vermoedelijk werkt een deel door in de gemeten en doorberekend in de vier gemonetariseerde factoren.

## Hoofdstuk 7: Kwalitatieve validatie

Dit hoofdstuk geeft verslag van de focusgroepen om de verkenning van het maatschappelijke rendement te valideren en contextfactoren te onderzoeken die een invloed uitoefenen op het veranderproces van deelnemers aan World Servants-projecten. In §7.1 wordt de samenstelling van de informanten toegelicht voordat in §7.2 tot en met §7.4 de inhoud van de analyse is weergegeven.

### 7.1 Informanten

Een gevarieerde groep informanten heeft aan de focusgroepen meegewerkt. Tabel 7.1 geeft een overzicht van de professionele achtergrond van de informanten en hun ervaring met World Servants-projecten en eventuele neventaken als vrijwilliger bij World Servants.

Tabel 7.1: Overzicht van de informanten.

Informant	Beschrijving
1	Student Milieu- en maatschappijkunde, meerdere projectervaringen als deelnemer en leider, lid van het bouwteam van World Servants
2	IT-projectmanager bij een grote groene energieleverancier, meerdere projectervaringen als deelnemer en hoofdleader.
3	Creditcontroller bij melkpoederproducent, meerdere projectervaringen als deelnemer en (hoofd)leader, set-upmedewerker bij World Servants, leider plaatselijke actiegroep.
4	Leidinggevende afdeling marketing & training bij World Servants, meerdere projectervaringen als deelnemer en (hoofd)leader.
5	Trainer van leiders en deelnemers, aansturing van meerdere vrijwilligersteams aan en lokale actiegroepen aan vanuit afdeling Marketing & Training bij World Servants, meerdere ervaringen als deelnemer en (hoofd)leader.
6	Scrummaster bij een Nederlandse bank, meerdere ervaringen als deelnemer en leider, lid van World Servants-band, voorzitter van het cultuurteam van World Servants
7	Projectmanager bij World Servants en meerdere projectervaringen als deelnemer.
8	Student Supply Chain Management and Technology Operation Management en meerdere projectervaringen als deelnemer.
9	Sponsor- en relatiemedewerker bij een Nederlands goed doel, meerdere projectervaringen als deelnemer en leider, voorzitter toerustingsteam van World Servants en één van de logistieke coördinatoren van World Servants-weekenden.
10	Fondsenwerver bij World Servants, meerdere projectervaringen als deelnemer en hoofdleader.
11	Tekenaar bij een aannemersbedrijf, meerdere projectervaringen als deelnemer en (hoofd)leader, lid van het bouwteam van World Servants en leider van actiegroep in lokale kerk.
12	Docent aardrijkskunde in voortgezet onderwijs, meerdere projectervaringen als deelnemer en (hoofd)leader.
13	Projectcoördinator bij netbeheerder van gas en elektriciteit, meerdere projectervaringen als deelnemer en (hoofd)leader.
14	Jurist bij een Nederlandse rechtbank, meerdere projectervaringen als deelnemer en leider.
15	Directeur van vereniging die verantwoordelijk is voor onderhoudsbeheer van schoolgebouwen, één projectervaring als deelnemer, set-upmedewerker, voorzitter van het set-upteam van World Servants
16	Huisarts, meerdere projectervaringen als deelnemer en (hoofd)leader, voorzitter van het medisch team van World Servants

## 7.2 Veranderproces in beeld

In de gesprekken kwam het veranderproces dat deelnemers aan World Servants-projecten kunnen doormaken aan bod. In hoofdstuk 3 is hiervan op basis van literatuur over internationale vrijwilligerservaringen een CMO van geschetst. Met de ervaringen van informanten uit de focusgroepen kan dit gespecificeerd worden op gebied van mechanismen en opbrengsten (zie §7.6). Eerst komen de mechanismen aan bod.

### 7.2.1. Mechanismen van verandering

In hoofdstuk 3 werd interculturele interactie (o.a. Elzinga, 2017) als mechanisme aangemerkt dat eventuele verandering bij World Servants-deelnemers bewerkstelligd. Dat interculturele interactie een sleutelpositie vervult in het veranderproces van deelnemers blijkt ook uit de focusgroepen. Informanten hebben aangegeven dat de connectie met de lokale bevolking de deelnemers in beweging zet.

*‘Dus in feite simpelweg door elkaar te ontmoeten en met elkaar in gesprek te gaan is gewoon een hele krachtige, toch stimulator, een driver for change om het zomaar te zeggen.’ (R10)*

*‘World Servants zorgt voor connectie. En dat je dus echt bent bij die mensen. Je kunt het niet van een afstand zien, je kunt het niet ruiken, je maakt niet de verbinding als je er niet geweest bent. En pas dan als je connectie hebt gemaakt is er ruimte om daarop door te groeien. Maar je moet wel eerst dat moment hebben gehad en dat is wel iets wat World Servants faciliteert en waardoor het mogelijk is om door te groeien. (...) Die connectie maak je nooit meer los. Dat is wel de initiator van wat daarna gebeurt’. (R2)*

Volgens informanten is de interculturele interactie de initiator van wat het veranderproces uiteindelijk teweegbrengt bij, in ieder geval een deel van, de deelnemers aan World Servants-projecten. Daarnaast blijkt *exposure*; oftewel blootstelling, een relevante rol te spelen bij de ervaringen van World Servants-deelnemers. De informanten beschreven dat men een hoop indrukken te verwerken krijgt tijdens een reis in een nieuwe culturele context. Deelnemers zien bijvoorbeeld armoede of gevolgen van klimaatverandering en dat zijn aanblikken die zij vanuit Nederland niet op dergelijke schaal herkennen.

*‘Als je zegt van mensen staan tot hun enkels in het water elke dag of mensen verdrogen écht. Ja, ik heb daar wel een beeld bij hoe dat is. En dat geldt denk ik voor iedereen die met World Servants mee geweest is. Dan snap je armoede of droogte wel meteen.’ (R2)*

*‘Armoede kun je niet zien aan buikjes. Armoede kun je alleen maar ruiken. En die reuk dat vergeet ik m’n leven lang niet. En dat heb ik ook wel meegenomen. Dat is altijd weer... als ik met mensen praat over armoede komt dat altijd wel weer bovendrijven bij mij. Dus dat is wel een onuitwisbare indruk.’ (R3)*

Het proces van blootstelling aan en nieuwe cultuur en onbekende problematiek blijkt bij deelnemers van World Servants-projecten iets los te maken. Tijdens internationale vrijwilligerservaringen blijken

individuen een proces van versobering en versimpeling te ervaren waarbij comfort en zekerheden wegvallen. Dit lijkt een proces op gang te brengen van bewustwording over belangrijke zaken in het leven. Het geeft bovendien ruimte voor reflectie op het eigen leven en keuzes op gebied van tijdsbesteding of bijvoorbeeld studiekeuze.

*'... niet wetende dat ik heel erg geconfronteerd zou worden met mezelf en de wereld en waar het eigenlijk allemaal om draait. Ik zei het zelf eigenlijk als volgt: binnen no time stond je daar zonder elektriciteit, zonder je warme bed, zonder stromend water en zonder een douche. En al die dingen vielen om me heen weg en opeens realiseer je je wat eigenlijk belangrijk is in het leven en waar het allemaal om draait. En ook als je ziet dat mensen elke dag voor hun voedsel moeten knokken, in één keer zet dat alles in perspectief. Dat was voor mij echt een wake-up moment dat me nooit meer heeft losgelaten over hoe ik wil leven en wat echt belangrijk is in het leven.'* (R2)

Een laatste proces dat wel is meegenomen in het maatschappelijk rendement maar niet zozeer in het theoriehoofdstuk is benoemd is het voortraject. Deelnemers aan World Servants-projecten doen private fondsenwerving door middel van opbrengstacties in hun lokale omgeving in het jaar voor hun vertrek. In de focusgroepen kwam dit naar voren als een proces van persoonlijke en professionele ontwikkeling op gebied van financiënbeheer, samenwerken en doelen bereiken.

*'zit het stukje wat het teweegbrengt ook niet al een stukje voor het project met al die gekke opbrengstacties die je probeert te doen? En wat je daar allemaal wel niet al opsteekt in het managen van je financiën. Als tiener leren omgaan om een bepaald bedrag bij elkaar te krijgen. Dat is natuurlijk al best een ding. Naast hoe je omgaat met mensen om je heen als je iets van iemand nodig hebt en tegelijkertijd ook wel iets voor iemand gaat betekenen als iemand je gaat sponsoren.'* (R13)

### 7.2.2. Verandering

De informanten zijn gevraagd om de belangrijkste opbrengst van hun World Servants-ervaring(en) te delen. Grotendeels bleken de persoonlijke opbrengsten en gedragsverandering die de informanten doormaakten overeen te komen met het veranderproces zoals in hoofdstuk 3 beschreven. Het overkoepelende thema bij opbrengst/verandering was bewustwording. Informanten beschrijven dat ze op reis gingen met een bepaalde indruk van armoede en rijkdom. Tijdens hun projectervaring hebben ze dat beeld moeten bijstellen en nuanceren. Deelnemers nemen dit genuanceerde beeld mee terug naar Nederland. Bovendien is er sprake van een bewustwordingsproces op algemener vlak: informanten beschrijven dat ze uit hun bubbel kwamen, nieuwe mensen leerden kennen, eigen talenten ontdekten en de wereld leerden kennen buiten Nederland. In ieder geval een deel van de deelnemers wordt hierdoor in beweging gezet.

Naast bewustwording rapporteren de informanten een aantal persoonlijke opbrengsten zoals toegenomen zelfvertrouwen en geloofsontwikkeling. Daarnaast geven ze aan dat een projectervaring zorgen voor een reset waarbij de zorgen van alledag vervagen en in perspectief worden geplaatst waardoor individuen met relativiseringsvermogen terug in Nederland komen. Naast

relativeringsvermogen blijken de informanten ook hun levenssituatie in perspectief te zetten wat een houding van dankbaarheid oplevert. Bovendien beschrijven informanten dat ze een uitgebreider sociaal netwerk hebben gekregen en leiderschapskwaliteiten hebben ontwikkeld.

De informanten spreken minder over opbrengsten op gedragsniveau bij deze verkennende vraag. Blijkbaar komen persoonlijke ontwikkelingsfactoren of eerder naar voren in hun gedachten of ze schrijven de gedragingen minder (snel) aan World Servants toe. Een gedragsfactor die echter direct naar voren kwam is studiekeuze en een maatschappelijke oriëntatie op de arbeidsmarkt. Veel informanten refereren bij hun grootste opbrengst naar professionele ontwikkeling op gebied van studiekeuze: individuen hebben andere studies gekozen of een andere focus of specialisatie gekozen. Deze beslissingen werden gemotiveerd door een breder wereldbeeld en het perspectief iets te kunnen veranderen en voor anderen tot waarde kunnen zijn, zo motiveren de informanten. Ook naast studiekeuze ervaren individuen opbrengsten, bijvoorbeeld in de vorm van voordelen van projectervaringen op hun CV, zelfvertrouwen in sollicitatieprocedures en baankansen of doorontwikkeling in een functie door hun World Servants-ervaring.

### 7.3 Beschouwing maatschappelijk rendement

In de focusgroepen is in algemene zin gesproken over maatschappelijk rendement. In eerste instantie hebben de informanten hun opvattingen met elkaar gedeeld omtrent de vier bevraagde factoren waar het maatschappelijk rendement op gebaseerd is: professionele ontwikkeling, geefgedrag, duurzaamheid en vrijwilligerswerk. Vervolgens is gesproken over het algemene beeld waarbij de informanten met elkaar deelden in hoeverre ze het idee van rendement herkennen en tevens bespraken of ze een rendement waarbij een projectervaring viermaal zoveel oplevert dan dat deze kost in maatschappelijk zin herkennen en realistisch beschouwen.

#### 7.3.1. Bevraagde factoren

In de drie focusgroepen komt professionele ontwikkeling uitgebreid naar voren. De informanten delen de opvatting dat op dit punt impact wordt gemaakt en hier bestaat vrijwel geen twijfel over. Informanten vertellen dat impact vooral tot uiting komt in twee zaken. Ten eerste bewustwording rondom het studiekeuzeproces waarbij individuen met een maatschappelijke oriëntatie naar de arbeidsmarkt gaan kijken; soms door een studieswitch maar dikwijls ook door een maatschappelijkere route of doelstelling na te streven binnen hun eigen vakgebied. Ten tweede spreken de informanten over een uitgebreidere set vaardigheden waaronder zichzelf kunnen verwoorden, samenwerken, relativeren, omgaan met moeilijke situaties en voor groepen staan. Leiderschapsontwikkeling blijkt hierbij ook een cruciale rol te spelen. Informanten geven aan dat leiderschapskwaliteiten op World Servants-projecten in een veilige en gecontroleerde omgeving kunnen worden geoefend en beoefend waar dat in het bedrijfsleven pas later in een carrière

mogelijk is. Dat kan een *boost* geven aan de professionele ontwikkeling van deelnemers. Om duiding te geven aan hun ervaring vergelijken informanten hun World Servants-ervaring in meerdere gesprekken met een cursus zoals die in het bedrijfsleven wordt aangeboden. Zij benoemen dat de kosten van een meerdaagse cursus dikwijls overeenkomen met de kosten van een World Servants-project hoewel de opbrengsten bij laatstgenoemde groter zijn.

De informanten schetsen een genuanceerd beeld over de ontwikkeling van het geefgedrag van individuen na een World Servants-project. Waar in de berekening van het rendement een relatief grote stijging te zien is, wordt in de focusgroepen een kritisch beeld getoond. Een deel van de informanten herkent een stijging in het geven aan goede doelen. Ze schrijven de stijging van hun giften aan goede doelen toe aan bewustwording in hun geldbesteding en de confrontatie met doelgroepen in nood en organisaties die een positieve verandering nastreven. Een grotere groep plaatst echter twijfels bij de omvang van de stijging. Informanten benoemen dat World Servants werkt met een jonge doelgroep met beperkt inkomen en/of student zijn waardoor omvangrijke schenking aan goede doelen ongebruikelijk is. Eén van de informanten geeft aan dat het vooral gaat om de hartgesteldheid van de gever en niet zozeer om de omvang van de gift; hoewel mogelijkheden beperkt zijn in die levensfase zou World Servants mogelijk al impact bewerken die in latere levensfase naar voren komt in kwantitatieve zin. De twijfel van de informanten bij de omvang van giften bij de jonge doelgroep moedigt aan om het leeftijdsaspect verder onder de loep te nemen. In hoofdstuk 6 is een algemeen beeld geschetst van het rendement en dit was niet uitgesplitst naar leeftijd hoewel hier wel voor gecontroleerd is. Op basis van de input van de informanten is in bijlage 6 een voorstel gedaan om specifieke situaties na te rekenen (bijvoorbeeld met leider/leeftijd/inkomensniveau) met behulp van de volledige regressievergelijkingen.

Ook met betrekking tot duurzaamheid rijst een positief-kritisch beeld onder de informanten. Binnen de opvattingen komen een aantal punten naar voren. De informanten delen onderling de opvatting dat Co2-uitstoot een relatief enge en beperkte manier is om duurzaamheid te meten die bovendien niet helemaal past voor de leeftijdscategorie: thuiswonende jongeren kunnen slechts beperkte veranderingen op gebied van duurzaamheid doorvoeren hoewel ze de wens daarvoor kunnen hebben<sup>69</sup>. Bovendien wijzen informanten op een sociaal aspect van duurzaamheid. Co2-uitstoot is een outputmaat terwijl eerlijke handel en een betere wereld voor iedereen daar ook

---

<sup>69</sup> Informanten wijzen hier opnieuw op de levensfase van deelnemers aan World Servants-projecten. Hoewel ze een duurzame gedragsverandering zouden willen nastreven zijn de mogelijkheden misschien nog beperkt. Het maatschappelijke rendement zoals weergegeven in hoofdstuk 6 doet mogelijk niet volledig recht aan de gedragsverandering door de jaren heen. Dit punt komt naar voren bij duurzaamheid en geefgedrag; een extra argument om de volledige regressievergelijking te tonen in bijlage 6.



onderdeel van is<sup>70</sup>. Onder de informanten wordt het perspectief dat een World Servants-project deelnemers blootstelt aan (zichtbare) gevolgen van klimaatsverandering breed gedeeld. De impact daarvan op de mate van duurzaam gedrag wordt verschillend beleefd. Informanten geven aan dat hun World Servants-ervaring niet direct wordt omgezet in duurzaam gedrag op alle aspecten van het dagelijks leven, maar dat het een 'zaadje heeft geplant'. De ervaring heeft ze gevormd en vanaf daar is het verder gaan groeien en ontwikkelen. De informanten kijken met een brede blik naar duurzaamheid kijken; niet alleen minder Co2-uitstoot maar ook zuinig omgaan met water, minder consumeren, plasticarmer leven, zonnepanelen plaatsen, reizen met de trein enzovoort. De omvang en bestendigheid van deze gedragsverandering blijkt onderhevig aan contextfactoren. Zo beschrijft een deel van de informanten dat verdere gedragsverandering op duurzaam gebied vooral voortkomt door het opdoen van meer kennis en verdere verdieping. Het lijkt dus van invloed in welke mate individuen uit eigen beweging verdere ontwikkeling nastreven. Anderen geven aan dat het duurzame gedrag na een project weer kan wegebben; het wordt verleidelijk om weer lang te douchen of meer te consumeren omdat de omgeving dat ook doet. Het lijkt dus cruciaal in welke sociale omgeving individuen terugkomen en in hoeverre hun nieuwe gedrag positief wordt bekrachtigd. De contextfactoren komen terug in §7.4 en §7.5.

Tot slot werd gesproken over vrijwilligerswerk. Dit thema werd minder breed belicht dan de overige drie factoren waarover meer discussie op gang kwam. Informanten herkennen dat World Servants-deelnemers meer vrijwilligerswerk gaan doen. Eén informant reflecteert hier in de gesprekken op dat hij dit bij zichzelf herkent en plaatst dit ook in breder perspectief: hij ziet dat World Servants-deelnemers vaker in de sector van kerkelijk vrijwilligerswerk actief zijn zoals in ZWO<sup>71</sup>-commissies maar ook dat ze vaker bereid zijn tot een nieuwe taak en sneller iet oppakken waar nodig. Hoewel één informant hierover spreekt, is deze instelling bij meerdere informanten te zien. Vrijwel alle informanten zijn als (coördinerende) vrijwilliger betrokken bij World Servants, leiden een actiegroep in hun lokale omgeving, benoemen dat ze actief zijn in de kerk of spreken met beweging over hun naaste die ze hulp aanbieden. Eén van de informanten benoemt dat hij een maatschappelijke houding naar naasten niet ziet als vrijwilligerswerk maar wel als een belangrijke opbrengst van zijn World Servants-ervaringen. Mogelijk spreken de informanten minder over

---

<sup>70</sup> Het sociale aspect van duurzaamheid is niet meegenomen in het maatschappelijk rendement-model zoals in hoofdstuk 6 weergegeven, maar wordt wel belicht in de resultaten van de enquête zoals getoond in hoofdstuk 5. Daar zijn namelijk items bevroegd over Fair Trade-producten, bewust inkopen, voedselconsumptie en tweedehandse producten aanschaffen.

<sup>71</sup> ZWO staat voor 'Zending, werelddiaconaat en ontwikkelingssamenwerking'. In veel (protestantse) kerken is een werkgroep aangesteld die zich met deze thema's bezighouden door projecten te adopteren, geld te schenken en de kerkgemeente hierover te informeren en hiervoor te enthousiasmeren.

vrijwilligerswerk omdat ze het als een gegeven opvatten en het een levenshouding is geworden. Het zou de moeite waarde kunnen zijn om hier nog eens verder onderzoek naar te verrichten.

*‘Als ik kijk naar vrijwilligerswerk en als ik naar mijn eigen omgeving kijk, dan denk ik dat dat de laatste jaren wel een grote impact heeft gehad voor mensen. Ik ben ooit een paar jaar geleden... ik zit zelf in de ZWO-commissie hier en toen hebben we een dag gehad en dan zie je wel een heleboel mensen die in zo’n commissie zitten en kerkelijk actief zijn, die hebben ooit eens een keer meegegaan met World Servants. Dus ik kan die wel staven.’ (R3)*

*‘Waar ik zelf ook nog aan zat te denken is het omzien naar elkaar. Relaties die je aangaat. Je maakt vrienden, je leert elkaar kennen maar ik denk ook – los van vrijwilligerswerk – dat je meer naar de buurman kijkt die slecht ter been is. Zoals een paar weekjes geleden als het sneeuwt dat je dan even kijkt hoe het is en vraagt of je nog wat kunt doen. Ehm.. en dat vind ik eigenlijk niet vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk vind ik meer lid zijn van een commissie, collecte lopen, diverse dingen doen. Maar echt omzien naar de mensen om je heen die niet je vrienden zijn die zou er misschien ook nog bij passen.’ (R11)*

### 7.3.2. Algemeen beeld

Het algemene beeld dat een World Servants-project maatschappelijk rendement voortbrengt in de zin dat een project in termen van maatschappelijke kosten en opbrengsten meer oplevert dan dat het kost, is tevens een onderwerp van gesprek in de focusgroepen. Het beeld dat World Servants-projecten meerwaarde creëren in termen van rendement wordt herkend en ondersteund.

*‘Ja, ik kan me daar wel in herkennen denk ik. Dat het uiteraard veel meer oplevert, daar ben ik wel van overtuigd.’ (R10)*

*‘Als je professioneel kijkt, denk ik dat je al heel gauw heel veel toegevoegde waarde levert. Als je kijkt naar cursussen en trainingen... (...) Een simpele training van twee dagen kost zo tweeduizend euro. Een training van World Servants heeft veel meer effect dan een training van tweeduizend euro. Dus reken maar uit hoeveel waarde dat levert. De social skills die je daarmee wint... daarbij kan ik me wel voorstellen dat je tig keer de waarde wint die je er uithaalt.’ (R2)*

Informanten uiten ook verschillende nuanceringen en hierin komen een aantal kernelementen naar voren. Zo hebben meerdere informanten de indruk dat de termijn van vijf jaar waarover het rendement (zoals weergegeven in hoofdstuk 6) is berekend te kort is. Zij benoemen bijvoorbeeld dat het langer dan vijf jaar duurde voordat ze de omvang van die impact in te zien en erop te kunnen reflecteren en dat sommige gedragsveranderingen pas tot uiting komen op latere leeftijd. De eerste vijf jaar na een project levert dan misschien een ander beeld van het rendement op met name als individuen als jongeren meegaan op hun eerste project.

*‘Ik vind het wel.. ehm.. ik vind het aan de ene kant wel lastig die termijn van vijf jaar. Onbeperkt termijn is lastig rekenen maar ik denk met name de lange termijn inderdaad die duurzaamheid, die onderdelen blijven wel meelopen en doorlopen.’ (R11)*

*'Ik denk wel dat het me langer dan vijf jaar kostte om dat te zien. Het zou wel kunnen dat die vier keer klopt, maar na vijf jaar zag ik dat nog niet. Snap je een beetje wat ik bedoel? Waar de nuance ligt? Na vijf jaar was ik bijna klaar met m'n studie en nou ja heb ik op al deze vlakken zeker wel dingen ontwikkeld. Maar als ik nú terugkijk naar op die tijd denk ik 'ja, het heeft wel dusdanige impact gehad dat het dit wel waard is'. Die vijf jaar. (...) Dus als je me toen die vraag had gesteld of het vier keer zoveel waard is, had ik je aangekeken en gezegd 'nee' of 'geen idee'. En nu kun je er iets meer waarde aan hechten.'* (R7)

Een ander relevant thema dat naar voren komt is dat individuen die vaker meegaan op World Servants-projecten (recidiveren) minder rendement per project vertonen. Informanten verklaren dit op twee manieren. Ten eerste door vermindering van het schokeffect: de eerste keer op project gaan heeft de meeste impact omdat de invloed van exposure en confrontatie het grootst is bij het zien van gebeurtenissen en situaties die individuen niet herkennen vanuit Nederland. Ten tweede door een begrenzing op gedragsverandering. Informanten schetsen dat er een grens aan gedragsverandering kan zitten: korter dan kort douchen gaat niet en individuen maken niet na iedere projectervaring opnieuw een studiekeuze of baanswitch. Dit zou betekenen dat de meetbare impact<sup>72</sup> beperkt is terwijl de persoonlijke ontwikkeling kan blijven doorgroeien door de tijd heen.

*'Je zou hier eigenlijk moeten splitsen. Het stukje persoonlijke ontwikkeling, daar zou je het lijntje wel exponentieel moeten zien groeien. Maar je kunt niet korter douchen dan kort douchen. Of je dan de tweede, vierde, vijfde, zesde keer... dat maakt dan niet meer zoveel uit. Datzelfde geldt natuurlijk voor geefgedrag of vrijwilligerswerk. Op een gegeven moment zijn je uren op. Ik kan me wel voorstellen dat op dat stukje een stop zit. Dus dan ga je natuurlijk ook absoluut gezien naar beneden.'* (R3)

Daarnaast benoemen informanten dat leiderservaring, nieuwe impulsen zoals andere typen projecten en meerdere projectervaringen relevant zijn voor impact en bestendigheid. In de volgende twee paragrafen komen deze thema's aan bod.

## 7.4 Invloed op impact

Hoewel deelnemers aan World Servants-projecten impact kunnen ervaren in termen van persoonlijke opbrengsten als gedragsverandering, was het een doelstelling van de focusgroepen om randvoorwaarden te identificeren die bijdragen of afdoen aan impact in termen van ontwikkeling van jongeren. Hier zijn een aantal thema's uit voorgekomen die in deze paragraaf verder worden belicht.

### 7.4.1 Mate en intensiteit van interactie

Interactie vormt een cruciaal mechanisme voor impact. Informanten beschrijven dat World Servants als organisatie een ontwikkeling heeft doorgemaakt in de focus van hun projecten; waar in vroeger jaren nadruk lag op de fysieke ontwikkeling en het bouwproject is tegenwoordig meer aandacht voor

---

<sup>72</sup> Onder meetbare impact wordt hier impact in termen van maatschappelijk rendement verstaan, oftewel gedragsverandering. Er zijn vele schalen en enquêtevragen beschikbaar om persoonlijke verandering te meten maar gedragsverandering en het uitdrukken daarvan in financiële taal blijkt begrensd.

persoonlijke ontwikkeling en capaciteitsversterking van zowel deelnemers als de lokale gemeenschappen. De informanten geven aan dat de mate en intensiteit van interactie van invloed zijn voor de omvang van impact op deelnemers. Meer interactie tussen Nederlandse deelnemers en de lokale bevolking geeft volgens informanten meer aanknopingspunten voor persoonlijke ontwikkeling, dit is in lijn met onderzoek van Sherraden en collega's (2008).

*'Meer interactie en met alle jongeren dingen samen doen. Zoals in Zimbabwe, dat is volgens mij ook een extra impuls.'* (R10)

*Ik denk dat de mate van interactie met de lokale bevolking ook een belangrijke factor is. Ik denk dat gelijk aan twee projecten die we hebben gedaan vanuit onze kerk in Malawi in 2015 en 2017. Daar waren wij zo ver verwijderd van alle steden en drukte dat we echt samenleefden met de bevolking. En als ik nu terugkom in de kerk van mijn ouders, ik zit daar nu zelf niet meer, dan zingen ze daar nog steeds de liedjes die we daar zongen. En als ik kijk naar andere projecten waar we minder of geen interactie omdat er geen lokale bevolking was, was dat minder. Dus ik denk dat dat een belangrijke factor is.'* (R6)

*'Maar ik heb één projectervaring gehad in Ethiopië waar we eigenlijk geen interactie met de lokale gemeenschap hadden. Het was een heel geïsoleerd project en het stond wel in de buurt van woningen maar die woningen hadden verder geen relatie met... het was een gezinshuis waar we waren in Sabetta. We hebben een geweldige tijd gehad maar ik denk dat dat in termen van impact op deelnemers minder geslaagd was omdat de interactie als instrument heel cruciaal is in het bewerkstelligen van verandering bij deelnemers.'* (R5)

Naast de mate van interactie tijdens een World Servants-project beschrijven informanten dat ook de intensiteit van interactie een bijdrage levert in termen van impact. Meerdere informanten noemen de tweeculturenprojecten die World Servants in het verleden uitvoerde met Youth for Christ. Gedurende deze projecten was er sprake van een gemengde groep deelnemers: de helft vanuit Nederland en de helft vanuit het projectland.

*'... ik heb drie projecten in Zimbabwe gedaan met vrij kleine groep Nederlanders, tussen de vijftien en twintig, en een vergelijkbaar aantal jongeren uit Zimbabwe. En ja, daar vond ik..., en dat zat meer in de ontmoeting met elkaar en elkaars verhalen. Ja, die hadden gewoon enorme impact. En dat had gewoon ontzettend veel impact. En nu nog steeds. Ik zie nog veel jongeren die met die projecten zijn mee geweest. Dus ik denk inderdaad dat die interactie, hoe intens die is, misschien wel een hele bepalende factor is.'* (R10)

*'Dat was een tweeculturenproject dus je was altijd bij elkaar en met dezelfde mensen. Je kunt er dus nog dieper op in gaan met mensen die je erg goed kennen. Het is heel anders dan als je mensen heb in een ruraal gebied in het noorden van Ghana. Je hebt heel ander contact en dat heeft ook een hele andere impact. Het is eigenlijk niet vergelijkbaar welke impact die twee hebben.'* (R1)

De intensiteit van interactie en culturele uitwisseling tijdens de tweeculturenprojecten blijkt ook impact te hebben gemaakt op de lokale bevolking: de lokale bevolking voelt meer verantwoordelijkheid voor het bouwproject en blijft betrokken (World Servants, 2016). Toch is World

Servants met deze projecten gestopt in 2019.<sup>73</sup> Het blijft relevant om verder te denken over manieren waarop de mate van interactie gedurende projecten kan worden gestimuleerd en verdiept.

#### 7.4.2. Het leidersteam

Een factor die volgens alle informanten, zonder uitzondering, invloedrijk is, is het leidersteam. De informanten beschrijven dat meerdere factoren een rol spelen bij de rol van het leidersteam. Ten eerste zijn volgens de informanten samenstelling en onderling contact binnen het leidersteam een punt van aandacht. Een gelijkmatige verdeling van mannen en vrouwen en leiders met en zonder ervaring zorgen voor identificeringsmogelijkheden bij deelnemende jongeren. Het onderlinge contact tussen leiders is volgens informanten ook cruciaal: ze hebben een voorbeeldfunctie voor deelnemers in samenwerken, het oplossen van conflicten en een sfeer van openheid en reflectie.

Leiders hebben bovendien invloed op de creatie van de sfeer tussen deelnemers op project. Ook hierbij speelt openheid en vertrouwen een belangrijke rol zodat deelnemers de mogelijkheid hebben om te delen wat ze ervaren. Daarnaast kunnen leiders de focus leggen op reflectie en persoonlijke verandering waardoor ze deelnemers kunnen coachen in hun ontwikkeling. Om die ontwikkeling tot stand te brengen hebben leiders, volgens de informanten, een rol in het stimuleren van interactie en de aanmoediging van deelnemers. Leiders kunnen deelnemers wijzen op datgene wat ze niet direct zelf zien en hen het vertrouwen geven dat ze de capaciteiten hebben om contact te zoeken en een relatie op te bouwen met de lokale gemeenschap.

Tevens wordt door een aantal informanten de nadruk gelegd op de houding van leiders. Ze schetsen dat een houding waarbij ze zich kwetsbaar op durven stellen behulpzaam kan zijn om contact met deelnemers te krijgen.

*'Ja, ik denk dat de invloed van het leidersteam key is om het project te laten slagen. En dan met name hoe je er als leider zelf in gaat staan. Ehm. Als je jezelf gewoon deelnemer maakt en je met dezelfde kwetsbaarheid opstelt en je persoonlijke verhalen deelt en ook aangeeft dat je soms dingen niet weet of het ook gewoon lastig vindt, daar bereik je veel meer mee dan dat je uitstraalt dat je dé leider bent. En even gechargeerd gezegd: dat ze naar je moeten luisteren omdat jij het allemaal wel weet. Ik roep altijd: ik ben deelnemer waar kan en leider waar moet, zeg maar. En daar bereik ik veel meer mee dan dat ik doe alsof ik het allemaal wel weet. Daarmee ga je er niet komen. Daar prikken ze ook zo doorheen.'* (R9)

In hoofdstuk 2 en bijlage 1 is ingegaan op training van leiders door World Servants. De informanten zijn positief over de leiderstrainingen: ze voelen zich toegerust en voorbereid voor de taken die voor

---

<sup>73</sup> De reden hiervoor wordt niet geheel duidelijk omschreven in één van de jaarverslagen. De leidinggevende van Marketing & Training gaf in persoonlijke communicatie op 11 maart 2021 aan dat dit te maken had met verzekeringstechnische redenen: het bleek niet mogelijk om de deelnemers vanuit projectlanden te verzekeren. Het werd niet ethisch bevonden om de ene helft van de groep verzekerd op pad te laten zijn en de andere helft niet. Bovendien was het qua logistieke organisatie en financiën ook ingewikkeld om deze projecten doorgang te laten vinden.

hen liggen. Tegelijkertijd identificeren ze kansen op drie gebieden. Ten eerste in de uitleg en het inzicht in de situaties van een land en de problematiek die daar speelt. Informanten geven terug dat leiders cruciaal zijn in het bewerkstelligen van begrip bij deelnemers van de problematiek. Daarin kunnen deelnemers soms verdiepend worden meegenomen in thema's zoals klimaatsverandering en begrip van arm en rijk door leiders te informeren over specifieke of onderliggende problematiek en waar linkjes gelegd kunnen worden het omzetten van ervaring naar dagelijkse gedragspraktijk in Nederland. Ten tweede wordt benoemd dat leiders vooral worden voorbereid op rurale, afgelegen projectgebieden terwijl ook een deel van de projecten wordt uitgevoerd in stedelijke gebieden waar grote verschillen tussen arm en rijk bestaan. Daarin ligt een uitdaging voor de leiderstraining van World Servants: leiders meer toerusten voor situaties waar afleiding van de groep – ofwel door internet, stad of luxeproducten die in de buurt zijn – een grotere rol speelt. Leiders staan in die gevallen voor een grotere uitdaging om het groepsproces en onderlinge contacten te laten ontstaan of interactie met de lokale gemeenschap te bewerkstelligen.<sup>74</sup> Tot slot benoemden informanten dat het voor zeer ervaren leiders een uitdaging is om verwonderd te blijven over culturele ervaringen, groepsprocessen en de bouwprojecten. World Servants organiseert trainingen voor nieuwe leiders, maar een suggestie is om eens te overwegen of een speciale training voor zeer ervaren leiders toegevoegde waarde zou kunnen hebben waarin de nadruk ligt op verfrissing en verdieping.

#### 7.4.3. Groepsfactoren

Informanten benadrukken dat het groepsproces relevant is voor impact op deelnemers. Deelnemers beleven het project samen en onderlinge verbondenheid en een veilige sfeer draagt bij aan een cultuur van reflectie en ontwikkeling. Zoals in §7.4.2. naar voren kwam is voor het leidersteam een taak weggelegd in het creëren en modereren van de sfeer.

Naast de sfeer is ook de samenstelling van de groep van belang. Volgens de informanten kan het bevorderlijk zijn voor de ontwikkeling van jongere deelnemers als in een groep meer ervaren (en daarmee misschien ook oudere) deelnemers zitten. Zij kunnen een voorbeeldfunctie uitoefenen. In de focusgroepen kwam tevens naar voren dat het bevorderlijk is voor nieuwe deelnemers dat individuen die actief zijn binnen het World Servants-vrijwilligersnetwerk impact kunnen bewerkstelligen. Dit komt vooral ten goede aan de bestendigheid van impact omdat deze individuen nieuwe deelnemers kunnen meenemen in een groter sociaal netwerk en vrijwilligerswerk waardoor inzichten, persoonlijke ontwikkeling en gedragsverandering positief kunnen worden bekrachtigd. In

---

<sup>74</sup> In stedelijke gebieden is mogelijk niet te spreken van een lokale gemeenschap. Juist daar kan aandacht aan besteed worden: hoe wordt de lokale bevolking dan geïdentificeerd en omkaderd? Welke visie past daarbij: gaan voor minder, maar verdiepende contacten of juist voor meer contacten? Zijn andere communicatiemiddelen nodig? Hoe zorgen leiders dat de onderliggende problematiek duidelijk wordt? Moeten daarvoor tijdens voorbereidingsreizen (set-upreizen) al voorbereidingen worden getroffen die anders zijn dan bij rurale gebieden?

§7.5.1. komt dat verder naar voren.

Daarnaast spelen bij groepssamenstelling ook plaatselijke groepen een rol. Bij projectgroepen die volledig uit een plaatselijke groep bestaan kunnen deelnemers vooral gemotiveerd zijn om mee te gaan omdat lokale jongeren en vrienden ook gaan. Volgens informanten kan de groepsdynamiek dan anders zijn. Het lijkt vooral van grote invloed te zijn hoe de informatievoorziening en sfeer binnen de leiders van die plaatselijke groep is op de impact.

Tot slot kan de groepsgrootte uitmaken voor de mate van impact bij deelnemers. Informanten geven aan dat in kleinere groepen mogelijk meer eenheid en hechtheid ontstaat omdat de onderlinge communicatie intenser is. Op World Servants-projecten kunnen gemiddeld vijfendertig mensen mee. Voor World Servants is het een overweging waard om de kosten en baten van kleinere groepen te identificeren; de impact op deelnemers<sup>75</sup> is mogelijk groter bij kleinere groepen.

#### 7.4.4. Projectfactoren

Projecten kennen verschillende eigenschappen. Informanten benoemen een aantal eigenschappen als bepalend voor de omvang van impact op deelnemers. Een eerste factor is de mate van primitiviteit op een project. Algemeen gesproken kan worden gesteld dat Afrikaanse projecten een hogere mate van primitiviteit kennen dan projecten in Zuid-Amerika of Azië. De primitiviteit van een project ligt vooral besloten in het voedselaanbod, accommodatie en voorzieningen. Informanten geven aan dat de shock en confrontatie op het eerste gezicht groter is voor deelnemers in primitieve gebieden; armoede is daar meteen zichtbaar. Informanten benoemen daarentegen ook dat minder zichtbare armoede en onderliggende problematiek evengoed impact kan genereren maar dat het leidersteam hier invloed op heeft.

Daarnaast is de ligging en mate van afzondering van een project medebepalend volgens informanten. Hier treedt echter een veelheid en diversiteit van opvattingen op. Een rurale ligging van een project heeft een vergelijkbaar effect als de mate van primitiviteit. Bij een rurale ligging komt groepsvorming en persoonlijke ontwikkeling beter op gang, volgens informanten, omdat er minder afleiding is. De lengte van een project zou tevens invloed kunnen hebben. Door één informant wordt benoemd dat een eerdere test daarmee niet succesvol was; het zou de cadans van een project niet ten goede komen die met een drieweekse periode wel tot zijn recht komt. Daar wordt tegenin gebracht dat dit uitgebreider getest zou kunnen worden om een betrouwbare conclusie te kunnen vormen. Dit vormt tevens een suggestie voor World Servants; een experiment van een langer project, goed ingebed in het concept van de organisatie, zou de moeite waard kunnen zijn. Informanten wijzen op eventuele praktische obstakels zoals dat een maand vrij nemen niet altijd

---

<sup>75</sup> De mogelijkheid bestaat dat dit ook voor lokale gemeenschappen geldt. Het ligt buiten de scope van dit onderzoek om daar iets over te zeggen, maar het vormt een interessante suggestie voor vervolgonderzoek.

mogelijk is en of er dan ook verandering van doelgroep optreedt. De literatuur wijst echter duidelijk op meer impact bij langere perioden in het buitenland. Hoewel pragmatiek in de dagelijkse praktijk van een organisatie belangrijk is, streeft World Servants impact na en kan het dus relevant zijn om deze hypothese te toetsen.

Tot slot is het type project van invloed op de impact die het bewerkstelligt. World Servants biedt verschillende typen projecten aan; sinds 2018 vinden jaarlijks Onbeperkt-projecten plaats naast de reguliere projecten. Dat zijn World Servants-projecten waar een gemengde groep meegaat van reguliere deelnemers en deelnemers met een beperking. In de focusgroepen komt naar voren dat de impact van Onbeperkt-projecten groot is voor deelnemers met een beperking: zij leren nieuwe vaardigheden en gaan anders naar zichzelf kijken. Informanten vermoeden dat de impact van een Onbeperkt-project op deelnemers met een beperking zelfs groter is dan van een regulier project op reguliere deelnemers. Echter, de Onbeperkt-projecten blijken niet alleen de ontwikkeling van deelnemers met een beperking te stimuleren. Informanten die met deze projecten meereisden geven aan dat ze anders zijn gaan kijken naar mensen met een beperking. Ze reflecteren op hun eigen houding en zien dat ze door de beperking heen naar mensen kijken. Bovendien leerden ze op gelijkwaardige manier met elkaar omgaan: niet altijd willen helpen maar ook juist mensen in hun waarde laten en zelf dingen laten doen.

#### 7.4.5. Deelnemers

Deelnemers hebben ook verschillende kenmerken die bijdragen aan de mate van impact die wordt gegenereerd door een projectervaring. Volgens informanten speelt de motivatie waarmee deelnemers in eerste instantie op project gaan een rol. Sommige deelnemers gaan mee omdat een aantal vrienden ook gaan terwijl anderen de keuze maken op basis van visie of motivatie. Beide groepen deelnemers kunnen ontwikkeling doormaken maar volgens informanten zijn een aantal punten van invloed. Ten eerste het startpunt van deelnemers; wat doen deelnemers al op gebied van maatschappelijke gedragingen en wat zit er al in hun 'rugzak'? Informanten vermoeden dat de invloed groter zal zijn op het moment dat een individu al bezig was met maatschappelijke gedragingen of dat van plan was om te doen. Daarnaast is de sociale omgeving waarin men terugkeert van een World Servants-project cruciaal voor de bestendigheid van eventuele ontwikkelingen. Dit komt verder naar voren in §7.5.1.

Verder wordt nog aangekaart dat de leeftijd en levensfase van de jongeren mee zouden kunnen spelen; jonge individuen zijn kneedbaar en staan open voor verandering en ervaring. Mogelijk zorgt *exposure* en confrontatie in een projectland op jonge leeftijd voor een grotere impact dan voor oudere individuen. Tegelijkertijd kunnen oudere deelnemers hun ervaring beter duiden of omzetten in gedrag. Een mix van beide zal in de groep vermoedelijk de meeste impact genereren



omdat ze elkaar mee kunnen nemen in de ervaringen. Tot slot wordt benoemd door één informant benoemd dat taalbeheersing interactie makkelijker maakt. Meer interactie leidt waarschijnlijk tot meer ontwikkeling en impact. Toch is hier vermoedelijk slechts beperkt winst te behalen in termen van impact omdat jongeren niet een hele nieuwe taal kunnen leren beheersen voor een project van drie weken. Echter, deelnemers kunnen wel structureel worden uitgedaagd om een aantal woorden en uitdrukkingen te leren in de taal van het land waar ze naartoe reizen om contacten te leggen.

## 7.5 Bestendigheid

Voorgaande paragraaf heeft uiteengezet dat de impact van een World Servants-project op haar deelnemers beïnvloed zou kunnen worden door een vijftal thema's. Daarnaast blijken er ook factoren te zijn die bijdragen aan het wel of niet bestendig te laten zijn van impact. De vraag zou immers kunnen rijzen of een periode van drie weken langdurige impact kan bewerkstelligen. Volgens informanten zijn een aantal factoren belangrijk of cruciaal voor bestendigheid.

### 7.5.1. Positieve bekrachtiging vanuit sociale omgeving

Informanten geven aan dat ze de sociale omgeving van een deelnemer heel cruciaal vinden voor de bestendigheid van de projectervaring. Als deelnemers positief worden bekrachtigd in hun nieuwe gedrag en worden begrepen in hun ervaring, zou dat positieve uitwerking kunnen hebben op blijvende impact. Verschillende groepen individuen spelen hierbij een rol. Ten eerste de groepsgenoten van het project. Blijvende connectie tussen groepsgenoten zou kunnen helpen om de projectervaring te verwerken en om te zetten in handelen dat bestendig blijkt. Daarnaast hebben ouders een rol, des te meer omdat veel jongeren nog bij hun ouders wonen ten tijde van hun projectervaring. Ouders kunnen een positieve invloed hebben op de bestendigheid van gedragsverandering als ze enthousiast zijn en het (nieuwe) gedrag van hun kinderen bekrachtigen. Een interessante opmerking die wordt gemaakt is dat toenemende technologische mogelijkheden ervoor zorgen dat meer beeldmateriaal wordt gemaakt wat begrip van het thuisfront zou kunnen vergroten. Daarnaast benoemen informanten dat blijvende betrokkenheid bij World Servants, bijvoorbeeld als vrijwilliger, tevens bijdraagt aan bestendigheid van impact. Individuen worden dan herinnerd aan hun ervaring en bevinden zich tevens in een omgeving van mensen met dezelfde ervaring en kunnen elkaar daarin positief bekrachtigen.

### 7.5.2. Projectervaringen

In hoofdstuk 6 is gebleken dat het maatschappelijk rendement van een tweede projectervaring minder groot is dan een eerste projectervaring met World Servants. Toch zijn de informanten het erover eens dat meerdere projectervaringen bijdragen aan de bestendigheid van impact. Dat heeft twee redenen. Ten eerste kan een eerste projectervaring overweldigend zijn door *exposure* en confrontatie dat deelnemers nog geen concrete acties aan hun ervaringen verbinden. Dan kunnen

meerdere projectervaringen bijdragen aan impact en de bestendigheid ervan volgens informanten. Tevens vormt een tweede of volgende projectervaring voor anderen juist een noodzakelijke confrontatie om zich opnieuw te bepalen bij problematiek op het wereldtoneel zoals armoede of klimaatsverandering. Informanten beschrijven dat hernieuwde confrontatie ervoor kan zorgen dat de bewustwording 'er in slijt' waardoor minder afvlakking van de impact optreedt. Meerdere projectervaringen blijken dus bij te dragen aan de bestendigheid van projectervaringen, hoewel per volgende projectervaringen – na de eerste – sprake is van minder rendement per project.

Een tweede factor die een rol speelt is de tijd die verstrijkt na een projectervaring. Volgens informanten kunnen verschillende dingen gebeuren. Sommige individuen blijven bij World Servants betrokken, gaan vaker op project of worden vrijwilliger en krijgen op deze manier regelmatige stimulans voor gedragsverandering. Dit zal bijdragen aan de bestendigheid van hun ervaring. Er is echter ook een groep die een projectervaring meemaakt en vervolgens zijn aandacht weer op andere zaken focust; het is een eenmalige (of eventueel meerdere) projectervaring waarna het individu bij World Servants weer uit beeld verdwijnt. Toch beschrijven informanten dat ze om zich heen zien dat een World Servants-projectervaring mensen bijblijft en dat mensen het regelmatig ook overdragen op hun kinderen zodat een effect over generaties heen ontstaat. Hoewel informanten het erover eens zijn dat een dergelijke ervaring altijd iets met mensen doet, is het niet uit te sluiten dat sommige individuen het weer naast zich neerleggen en loslaten.

### 7.5.3. Leiderservaring

Leiderservaring opdoen blijkt relevant voor de bestendigheid van impact. Informanten vertellen dat ze deze vorm van professionele ontwikkeling zien ontstaan door een aantal zaken. Ten eerste is met een groep jongeren op pad gaan en hen helpen om doelen te bereiken voor de meeste individuen geen normale dagelijkse bezigheid; dat zorgt voor een leereffect. Daarnaast is het onderlinge contact binnen het leadersteam een vormende activiteit; men moet (leren) samenwerken, communiceren en beslissingen nemen. Verder denken informanten dat het hebben van invloed iets met de leiders doet. Het besef dat jongeren veranderen door wat er gebeurt, de cultuur die wordt gecreëerd en de accenten die worden gelegd door het leadersteam, maakt leiders bewust van hun invloed. Er treedt daarin ook meteen een leereffect als zaken niet goed gaan. Op die momenten moeten leiders zichzelf of anderen bijsturen.

## 7.6 Conclusie

Bovenstaande inzichten resumeren in deze laatste paragraaf. In de focusgroepen zijn verschillende thema's naar voren gekomen waaronder opbrengsten die de informanten door hun projectervaring(en) ervaren en de gedragsfactoren en uitkomsten van het maatschappelijk rendement van World Servants-projecten. Uit de kwalitatieve validatie van het maatschappelijk

rendement-model kwam voort dat het zinvol is om specifieker naar het verloop van de impact te kijken voor verschillende groepen zoals jonge deelnemers of de invloed van leiderservaring. Daarom is in bijlage 6 een overzicht gegeven van complete regressievergelijkingen waarin een aantal scenario's doorgerekend worden.

Naast de kwalitatieve validatie is de belangrijkste meerwaarde van de focusgroepen dat informanten factoren hebben geschetst die invloed hebben op de mate van impact en bestendigheid van een projectervaring. De kwaliteit van het leidersteam, mate en intensiteit van interactie, samenstelling en sfeer in de groep, leeftijd en motivatie van deelnemers en de ligging van een project kunnen allemaal invloed hebben op de persoonlijke ontwikkeling van deelnemers en de mate waarin zij impact ervaren in hun dagelijks leven. Het leidersteam blijkt daarbij cruciaal te zijn omdat ze een groot deel van bovenstaande factoren kunnen modereren. De bestendigheid van impact blijkt vooral beïnvloed te worden door het aantal projectervaringen van deelnemers, de positieve bekrachtiging die ze ervaren in hun sociale omgeving en of ze leiderservaring hebben opgedaan.

## Hoofdstuk 8: Conclusie

### 8.1 Conclusie

De aanvankelijke behoefte van de afdeling Marketing & Training binnen World Servants was om inzicht te verkrijgen in het maatschappelijk rendement van World Servants-projecten voor Nederlandse deelnemers. Daartoe is literatuuronderzoek over de opbrengsten van internationale vrijwilligersprojecten voor deelnemende vrijwilligers uitgevoerd waarmee een beeld van het veranderproces werd geschetst. Vervolgens is deze kennis gebruikt om vier gedragsfactoren te identificeren waarop World Servants-deelnemers mogelijk zouden veranderen. Die hypothesen zijn getoetst met behulp van een enquête onder twee typen World Servants-deelnemers: individuen die nog niet op project zijn (maar ingeschreven staan voor toekomstig project) geweest en individuen met één of meerdere projectervaringen. Op basis daarvan is een verkenning van het maatschappelijk rendement gedaan. Tot slot is het beeld van maatschappelijk rendement voorgelegd aan informanten met (jarenlange) World Servants-ervaring die de kans kregen hun opvatting te delen over dit beeld en kritiek te uiten. Tevens is in deze groeps gesprekken gepoogd om factoren te identificeren die de (omvang van) impact en de bestendigheid daarvan beïnvloeden.

#### 8.1.1. Interpretatie van resultaten

Aan de hand van de het veranderproces dat World Servants-deelnemers mogelijk doorlopen - zoals opgesteld met literatuur - was de verwachting dat deelnemers meer vrijwilligerswerk gaan doen, duurzamer gedrag gaan vertonen, meer geld aan goede doelen gaan geven en vaker de ambitie hebben om in een internationaal en/of maatschappelijk werkveld te werken. Alle gedragingen blijken zich in de verwachte richting te bewegen waarbij het verschil in duurzaam gedrag en geefgedrag tussen individuen met en zonder projectervaring significant is.

Tevens was de verwachting dat deze gedragingen toenemen naarmate individuen meerdere projectervaringen met World Servants meemaken. Individuen blijken significant meer vrijwilligerswerk te doen, meer aan goede doelen te geven en grotere ambitie hebben om in een internationaal en/of maatschappelijk werkveld te werken als zij meer World Servants-projecten meemaken. Duurzaam gedrag blijkt geen significante toename te laten zien. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat ofwel één projectervaring een dergelijke blootstelling en confrontatie met klimaatproblematiek geven dat dat al voldoende motiveert voor duurzamer gedrag. Op basis van de groeps gesprekken met informanten lijkt dit echter niet helemaal van toepassing omdat een deel van de individuen juist aangeeft dat ze hernieuwde blootstelling aan de problematiek nodig hebben om opnieuw gemotiveerd te worden voor gedragsverandering. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat levensloopfactoren een invloed uitoefenen die nu niet gemeten zijn. De invloed van toenemend inkomen en leeftijd is bijvoorbeeld meegewogen, maar de ontwikkelingen dat individuen

een huis kopen of een auto in bezit krijgen niet. Terwijl laatstgenoemde ontwikkelingen zeker van invloed kunnen zijn op de mate waarin individuen in staat zijn om duurzaam gedrag te vertonen in die levensfase.

Tot slot was de hypothese dat de vier gedragsveranderingen bestendig zouden zijn. De individuen in de steekproef blijken door de tijd heen duurzamer gedrag te blijven vertonen evenals mee geld aan goede doelen te blijven geven. Hierbij blijkt geefgedrag significant te zijn en dat maakt het een bestendige verandering. Individuen blijken daarentegen niet meer vrijwilligerswerk te blijven doen door de tijd heen. Tevens neemt de ambitie door de jaren heen af om in een internationaal en/of maatschappelijk werkveld te willen werken. Deze gedragingen blijken zich in tegenovergestelde richting te bewegen. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat de levensloop van individuen hierbij een rol speelt; mensen gaan mogelijk trouwen of samenwonen, krijgen misschien kinderen, een baan en een hypotheek waardoor minder tijd overblijft voor vrijwilligerswerk en het minder goed past om in een internationaal werkveld te werken waarbij regelmatig gereisd moet worden. Opvallend hierbij is dat het geven aan goede doelen zeer bestendig blijkt door de tijd heen; de levensloopsituatie brengt individuen misschien minder in staat om vrijwilligerswerk doen of internationaal te werken maar ze blijven in toenemende mate geld geven aan goede doelen.

#### 8.1.2. Maatschappelijk rendement

Het principe van rendement van een World Servants-project werd door informanten begrepen en herkend. Tevens herkenden zij de vier gedragsfactoren en konden zij deze onderschrijven. De suggestie werd gegeven om nog een vijfde factor mee te nemen in de berekening, namelijk het uitblijven van kosten van geestelijke gezondheidszorg. In hoofdstuk 3 is beargumenteerd dat mentale gezondheid van individuen kan toenemen als gevolg van een World Servants-project. Op geaggregeerd niveau zouden internationale vrijwilligers minder risicogedrag vertonen als gevolg van hun ervaringen (Sherraden et al., 2008). Deze factor is niet gemonetariseerd voor het maatschappelijk rendement maar de informanten in de focusgroep beargumenteerden dat met name uitbreiding van het sociale netwerk en zelfvertrouwen bijdraagt aan de mentale gezondheid waardoor individuen sterker in hun schoenen kunnen staan en mogelijk minder gebruikmaken van geestelijke gezondheidszorg. Dit is een claim van flinke omvang en gaat de scope van dit onderzoek voorbij. Toch is het een interessante gedachtegang die verder verkend zou kunnen worden, mede omdat het een monetariseerbare factor zou kunnen zijn.

Kritische opmerkingen werden door de informanten geplaatst bij de periode van vijf jaar waarover het rendement is berekend en de invloed van de levensfase; velen hadden de indruk dat de verandering pas een aantal jaren na de projectervaring zichtbaar wordt en niet zozeer binnen vijf

jaar. Bovendien waren informanten van mening dat eventuele impact bestendig kan zijn en daarom langer blijft dan vijf jaar. Hoewel meerdere levensloopfactoren zijn meegenomen als controlevariabelen is in hoofdstuk 6 een relatief algemeen beeld van het maatschappelijk rendement geschetst. De kritische punten van de informanten snijden echter hout en nodigen uit tot een meer specifiek beeld van hoe het rendement voor individuen eruitziet op verschillende leeftijden, bij leiderservaring en over verschillende tijdsduren. Daarom is in bijlage 6 een voorstel gedaan tot specificatie van het maatschappelijk rendement.

Tevens blijkt het de vraag in hoeverre de gedragsverandering (volledig) aan World Servants toe te schrijven is. Informanten geven aan dat de mate waarin individuen zelf aan de slag gaan met ontwikkelingen en of/hoe zij positief worden bekrachtigd door hun sociale omgeving. Het is aannemelijk dat factoren zoals leeftijd en inkomensniveau hierbij een rol spelen. Echter, deze factoren worden reeds als controlevariabele meegewogen. Dat neemt niet weg dat activiteiten en de sociale omgeving een belangrijke rol spelen. Enkele aanbevelingen op basis van dit punt worden toegelicht in §8.3.

#### 8.1.3. Invloedsfactoren rondom impact en bestendigheid

De kwaliteit van het leidersteam, mate en intensiteit van interactie, samenstelling en sfeer in de groep, leeftijd en motivatie van deelnemers en de ligging van een project kunnen invloed hebben op de persoonlijke ontwikkeling van deelnemers en de mate waarin zij impact ervaren in hun dagelijks leven. Het leidersteam blijkt daarbij cruciaal te zijn omdat ze een groot deel van bovenstaande factoren kunnen modereren. De bestendigheid van impact blijkt vooral beïnvloed te worden door het aantal projectervaringen van deelnemers, de positieve bekrachtiging die ze ervaren in hun sociale omgeving en of ze leiderservaring hebben opgedaan. Op basis hiervan kunnen enkele aanbevelingen worden gedaan die worden toegelicht in §8.3.

In deze paragraaf is het zinvol om het aantal projectervaringen van individuen uit te lichten omdat hier geen eenduidige aanbeveling voor kan worden geformuleerd. Enerzijds geldt dat de bestendigheid van impact toeneemt als individuen vaker op project gaan met World Servants. Tegelijkertijd neemt het rendement per project af op het moment dat individuen vaker met World Servants reizen. Informanten gaven aan dat een nieuwe impuls het leereffect kan vergroten. Daarbij valt te denken aan een Onbeperkt-project<sup>76</sup>, leider van een actiegroep worden of door ontwikkelen tot leider op een nieuw project.

---

<sup>76</sup> Een Onbeperkt-project is een World Servants-project waar deelnemers met een beperking mee kunnen gaan naast reguliere deelnemers.

## 8.2 Discussie

De onderzoeksopzet en uitvoering van deze scriptie kent sterke punten en beperkingen. Beide zullen in deze paragraaf worden toegelicht. De getrianguleerde *mixed methods*-opzet van dit onderzoek draagt bij aan fundatie en kwaliteit van resultaten en aanbevelingen. Na raadpleging van wetenschappelijke literatuur over internationale vrijwilligerservaringen zijn World Servants-deelnemers op verschillende manieren aan het woord gekomen, zowel in kwantitatieve data als in groepsgesprekken. De informatie is geanalyseerd aan de hand van beproefde wetenschappelijke technieken zoals multi-pele regressieanalyse, ANCOVA-analyse (Agresti & Finlay, 2014) en thematische transcriptanalyse (Braun & Clarke, 2012). De rijke data en analysemethodiek hebben geresulteerd in een gefundeerde verkenning van het maatschappelijk rendement.

Ten tweede hebben verschillende specialisten met vakkennis geadviseerd gedurende het onderzoeksproces. Medewerkers van het Instituut voor Publieke Waarden voerden een voortraject uit waar deze scriptie op voort kon bouwen. Bovendien hebben zij feedback gegeven op de enquête en het monetair model. Daarnaast heeft een medewerker van GalanNXT<sup>77</sup> met ervaring binnen het werkveld van *Return on Investment*-berekeningen meegedacht over de berekening van het maatschappelijk rendement<sup>78</sup> en de focusgroepen. De adviezen van deze specialisten uit het werkveld vormden een toevoeging aan de kennis uit de praktijk van het kantoorteam en betrokkenen van World Servants.

Daarnaast spelen enkele beperkingen een rol. Ten eerste is het aannemelijk dat er sprake is van een selectiebias. Een flinke hoeveelheid unieke deelnemers van World Servants – met name deelnemers die lange tijd geleden voor de laatste keer een projectervaring hebben meegemaakt – konden niet worden ingesloten in de steekproef omdat er geen contactgegevens bekend waren. De mogelijkheid bestaat dat juist deelnemers die zich niet meer betrokken voelen, niet meer op project gaan of geen vrijwilliger zijn voor de organisatie, minder leereffect ervaren of een minder bestendige leerervaring hebben. Gedurende de uitvoering van dit onderzoek is op meerdere manieren rekening gehouden met een mogelijk selectiebias zoals beschreven in hoofdstuk 6. Toch blijft het van belang om de omvang en bestendigheid van de gedragsverandering met blijvende voorzichtigheid tegemoet te treden.

Ten tweede zijn de analyses en het voorstel van maatschappelijk rendement uitgevoerd met

---

<sup>77</sup> GalanNXT is team van organisatieadviseurs met maatschappelijke betrokkenheid en oog voor duurzame organisatieontwikkeling. Eén van deze adviseurs volgde een opleidingsprogramma bij het Europese ROI-instituut. Zie voor meer informatie <https://www.galannxt.nl/>.

<sup>78</sup> De uitkomst hiervan was onder andere om een wegingsfactor mee te nemen in de berekening van het rendement van professionele ontwikkeling. Hier is sprake van een *self-report* en dat is onderhevig aan betrouwbaarheid en het vermogen om een realistische inschatting te maken. Uiteindelijk is op basis van eerder onderzoek een wegingsfactor van 80% toegekend. Zie hiervoor hoofdstuk 6.

cross-sectionele data. Dit betekent dat uitgesproken kan worden dat individuen met World Servants-projectervaring meer vrijwilligerswerk doen, meer geld aan goede doelen geven, duurzamer gedrag vertonen en vaker ambitie hebben om internationaal/maatschappelijk werk te doen dan individuen zonder World Servants-projectervaring. Bovendien is het op basis van theorie aannemelijk dat de mechanismen van internationaal vrijwilligerswerk, zoals interactie en blootstelling aan culturele verschillen, deze gedragsverandering tot stand brengen. Wegens de cross-sectionele aard van de data is het echter niet vast te stellen of er sprake is van (volledige) causatie. Daarvoor is gepaarde dataverzameling nodig.

### 8.3 Aanbevelingen voor World Servants

De onderzoeksresultaten geven aanleiding om enkele aanbevelingen te doen voor de beleidspraktijk van World Servants. De eerste aanbeveling is om de tweeledige doelstelling van capaciteitsversterking bij zowel lokale gemeenschappen als World Servants-deelnemers te blijven nastreven. Juist de interculturele uitwisseling zorgt voor de totstandkoming van opbrengsten aan beide zijden (Elzinga, 2017; Everingham, 2015; Lough et al., 2018; Sherraden, Lough & McBride, 2008). Zowel in de voorbereiding, projectuitvoering als activiteiten naderhand dient de tweeledige doelstelling in de praktijk te worden gebracht (Colpin, 2020).

De tweede aanbeveling luidt om de enquête op structurele basis te blijven uitvoeren. Een advies daarvoor is om deze handeling op te nemen in de beleidscyclus. Nieuwe deelnemers zouden de enquête kunnen bijvoorbeeld invullen als onderdeel van hun aanmeldprocedure. Deelnemers met projectervaring zouden bijvoorbeeld een jaar na hun projectervaring en vijf jaar na hun projectervaring de enquête kunnen invullen om longitudinale en gepaarde data te ontwikkelen. De berekening van maatschappelijk rendement kan dan worden verrijkt en gespecificeerd met gepaarde data waarbij dezelfde respondent op meerdere momenten wordt bevroegd<sup>79</sup>.

Daarnaast nodigen verschillende invloedsfactoren op gebied van impact en bestendigheid uit tot verdere verkenning met betrekking tot de beleidspraktijk van World Servants. Ten eerste omtrent de groepsgrootte. Interactie, zowel tussen deelnemers en lokale gemeenschap als tussen deelnemers onderling, blijkt een cruciaal mechanisme te zijn voor culturele uitwisseling en impact. Uit de focusgrepen kwam naar voren dat informanten hebben ervaren dat tijdens projecten met minder grote groepen deelnemers dan gebruikelijk, meer en intensiever interactie tot stand komt. Het zou zinvol zijn om de huidige maximale groepsgrootte (circa 35 deelnemers) te heroverwegen tegenover

---

<sup>79</sup> Het zou tevens waardevol zijn om hetzelfde onderzoek uit te voeren met een experimenteel onderzoeksdesign waarbij een controlegroep betrokken is. Binnen de context van World Servants zal dit lastig uitvoerbaar zijn omdat alle betrokken jongeren tevens op project gaan of zijn geweest. Een controlegroep zou dus gegenereerd moeten worden vanuit de Nederlandse samenleving. Dat is vermoedelijk een uitdaging in de praktijk maar zeer relevant voor de berekening van maatschappelijk rendement dus een overweging waard.



kleinere groepen en af te wegen tegen financiële voordelen van grote groepen. Ten tweede blijkt de sociale omgeving waarin deelnemers van projecten in terugkomen cruciaal te zijn voor positieve bekrachtiging en bestendigheid van gedrag. Hier zouden voor World Servants kansen kunnen liggen. Bijvoorbeeld in het contact met ouders; nu worden ouders geïnformeerd voorafgaand aan de projectdeelname van minderjarige deelnemers over de organisatie en de activiteiten die ze zullen ondernemen. Als ouders meer op de hoogte zijn van het veranderproces dat hun kinderen mogelijk doormaken, kunnen ze daarin mogelijk ondersteunend optreden. In de context van World Servants valt hierbij ook te denken aan kerken en actiegroepen<sup>80</sup>.

Tot slot zijn enkele aanbevelingen te geven voor de werving en training van leiders. Het leidersteam blijkt tijdens projecten cruciaal te zijn in de totstandkoming van de meeste positieve effecten en het voorkomen van negatieve ontwikkelingen. In dit onderzoek is vooral aandacht besteed aan de vraag op welke manieren leiders positieve invloed kunnen uitoefenen op de groep. De reden daarvoor is dat dat aanbevelingen geeft die te modereren zijn. Wat daarmee nog niet expliciet naar voren kwam, maar desondanks heel relevant is, zijn de negatieve gevolgen op het moment dat leiders hun taak niet goed uitvoeren. Dat maakt het cruciaal om leiders te selecteren die de capaciteit hebben of kunnen aanleren om de mechanismen voor verandering – interactie, exposure en confrontatie – te bevorderen en een cultuur en sfeer te creëren van openheid, reflectie en stimulering zodat deelnemers begeleid worden in het proces van persoonlijke ontwikkeling. Leiders moeten daarom voorbereid zijn op de situatie die ze aantreffen en getraind worden op groepsdynamiek.

Zoals in bijlage 1 weergegeven besteedt World Servants reeds geruime tijd en aandacht aan de training van leiders. Toch liggen hier twee kansen. Ten eerste kan meer aandacht worden besteden aan stedelijk gelegen projecten of projecten die minder primitief zijn waar armoede niet direct zichtbaar is. Dan vormt afleiding van deelnemers een groter risico en bovendien minder om hen heen wegvalt waardoor *exposure* en confrontatie als mechanismen minder effectief werken. Daarom is het belangrijk om leiders te trainen in de vaardigheden die ze bij stedelijke projecten nodig hebben zodat ze deelnemers kunnen begeleiden in de nuances van de problematiek rondom rijkdom en armoede. Ten tweede zou het een overweging waard kunnen zijn om een specifieke training te organiseren voor zeer ervaren leiders. In het huidige trainingsprogramma worden nieuwe leiders getraind en het leidersteam als geheel. Op basis van de groeps gesprekken komt echter naar voren dat ervaren leiders aandacht moeten besteden aan het vasthouden van verwondering en

---

<sup>80</sup> Veel deelnemers van World Servants-projecten zitten in een plaatselijke actiegroep en/of bij de plaatselijke kerk. Dit zijn tevens sociale omgevingen waar World Servants qua terugkoppeling kan ondersteunen om de eventuele impact van verandering bij deelnemers bestendig te laten zijn.

nieuwsgierigheid naar deelnemers en cultuur. World Servants zou daarom specifiekere aandacht kunnen besteden aan de begeleiding van ervaren leiders.

#### 8.4 Opbrengst

Het doel van dit onderzoek was om inzicht te bieden in de eventuele impact van World Servants-projecten op deelnemers en de Nederlandse maatschappij als geheel en daarbij een verkenning van het maatschappelijk rendement uit te voeren. Dat is in deze scriptie gedaan. Met behulp van verschillende onderzoeksmethoden is een veranderproces geschetst van mechanismen en opbrengsten op twee niveaus – persoonlijk en gedragsniveau – geschetst. Daarnaast is een gefundeerde verkenning van het maatschappelijk rendement gedaan en tevens een voorzet tot specificatie daarvan voor verschillende situaties. De voornaamste opbrengsten van dit onderzoek zijn twee modellen: het veranderproces en de berekening van het maatschappelijk rendement.

Dit verzoek van World Servants past in een trend van resultaatverantwoording in de vorm van impact zoals in de samenleving, maar ook binnen de ontwikkelingssamenwerkingssector van toepassing is (AIV, 2009; Gilfillan, 2015; WRR, 2010). Dit onderzoek heeft in dat licht gepoogd om inzicht en verkenning te geven in de manier waarop World Servants naar de impact kan kijken zoals die bij, in ieder geval een deel van, de deelnemers aan World Servants-projecten optreedt. Op basis van de resultaten blijkt dat internationale vrijwilligersprojecten – zoals binnen het World Servants-concept met de tweeledige doelstelling en bijpassende werkwijze - positieve impact maken op de persoonlijke en professionele ontwikkeling van jongeren. Daarmee vormt het een bijdrage aan het onderzoek rondom de invloed van internationale vrijwilligersprojecten op vrijwilligers zoals McBride, Lough en Sherraden (2012), Smith & Laurie (2011), Wilson (2000) en Thomas (2001) hebben uitgevoerd.

#### 8.5 Slotbeschouwing

In deze slotparagraaf wordt met een overkoepelend perspectief teruggekeken op het onderzoek om het 'rendementsdenken' in een normatief kader te plaatsen. Eerst wordt ingegaan op de nauwkeurigheid van het maatschappelijk rendementsmodel zoals weergegeven in hoofdstuk 6. In de discussie werd reeds gereflecteerd op de kwaliteit van het model. Belangrijke conclusies waren dat wetenschappelijke analyses (regressieanalyse e.d.) ten grondslag liggen aan de rendementsberekening. Dat zorgt voor een bijdrage aan de nauwkeurigheid, maar laatstgenoemde factor wordt er niet volledig door bepaald. De nauwkeurigheid wordt grotendeels bepaald door de operationalisatie van de kosten en opbrengsten van een World Servants-traject. De rendementsberekening is op verschillende punten *mogelijk* onderschat dan wel overschat.

Ten eerste, de meting van de opbrengsten in duurzaam handelen werd in de operationalisatie gereduceerd tot Co2-uitstoot. Dat is een beperkte meting van het gehele concept

‘duurzaam handelen’ wat onder meer een bepaalde attitude, kennis en gedrag behelst. Het is waarschijnlijk dat Co2-uitstoot als operationalisatie zorgt voor een onderschatting van de factor duurzaamheid in de rendementsberekening. In de focusgroepen kwam namelijk naar voren dat deelnemers dat een beperkte meting vonden en vooral opbrengsten op dit gebied ervaren in termen van houding en visie op de natuur en wereld. Ten tweede bestaat de mogelijkheid dat de waarde van professionele ontwikkeling overschat is. De maatschappelijke waarde van professionele ontwikkeling beslaat de helft van de maatschappelijke waarde in de rendementsberekening. Enerzijds is dat een hoog bedrag; gemiddeld wordt 5% van het maandelijkse bruto-inkomen aan World Servants toegeschreven door respondenten. Anderzijds kwam uit de focusgroepen naar voren dat onder dit bedrag in de rendementsberekening veel wordt verstaan. Zo gaven participanten aan dat ze nieuwe vaardigheden hebben opgedaan op gebied van samenwerken, communiceren, problemen oplossen enzovoort. Bovendien speelt leiderschapsontwikkeling een grote rol. Individuen hebben op dagelijkse basis profijt van deze eigenschappen, soms wel veertig uur per week. Dat plaatst een eventuele overschatting in perspectief. Vrijwilligerswerk en geefgedrag lijken realistisch in waarde in de rendementsberekening. Het zijn absolute maten waar ook zodanig een monetaire waardering aan te geven is.

Dan rijst de slotvraag: Is maatschappelijke rendementsberekening zinvol? Hoe valt dit in een normatief kader te plaatsen? Resultaatverantwoording en impactonderzoek sluit aan bij het rationaliseringsvraagstuk in de Sociologie zoals door Max Weber geformuleerd. Rationalisering verwijst naar de overgang van een traditionele samenleving naar een samenleving die in toenemende mate structuur, systeem en ordening kent. De gang van zaken in een samenleving wordt in dat licht meer gebaseerd op rede en minder op traditie (Ultee, Aarts & Flap, 2008). Intussen is uit dit onderzoek gebleken dat de impact van World Servants-projecten uit te drukken is in termen van maatschappelijk rendement: kosten en opbrengsten zijn te identificeren en te monetariseren. Deze handelwijze uit de praktijk past bij een samenleving waarin het denken in opbrengsten, structuur en systeem steeds centraler komt te staan. Echter, hier kan verhulling optreden. Het kan lijken alsof een precieze berekening te maken is terwijl het gaat om een schatting. Maatschappelijke opbrengsten zijn te identificeren en te monetariseren maar het is van belang om te benadrukken dat de mogelijkheden voor operationalisatie van de opbrengsten kan verschillen. Dat maakt dat het belangrijk is om niet ‘weg te lopen’ met de precieze resultaten maar te blijven beseffen dat er sprake is van een schatting die met andere meetmethoden ook anders had kunnen uitpakken. Bovendien blijven er zaken die moeilijker of niet te monetariseren zijn. In dit onderzoek betrof dat bijvoorbeeld ontwikkeling in zingeving of zelfvertrouwen.

Dit voorbehoud neemt echter niet weg dat maatschappelijke rendementsberekening een legitieme en effectieve praktijk is voor de beleidspraktijk voor organisaties. Inzicht krijgen in kosten,

mogelijke opbrengsten en de meerwaarde van de activiteiten van de organisatie is zinvol. Het leert kijken met een andere bril en levert praktische beleidsimplicaties op. Bovendien krijgen organisaties een beeld, hoewel mogelijk niet compleet, van de impact die ze maken. Zolang maatschappelijke rendementsrekening wordt uitgevoerd met het besef dat er sprake is van een schatting, zou het voor vele organisaties waardevol zijn om dergelijk onderzoek uit te (laten) voeren. Het is een manier om waarde toe te kennen aan bepaalde activiteiten en output waarvan de waarde op het eerste oog niet direct zichtbaar of tastbaar is. Dat zorgt ervoor dat op inhoudelijk niveau het gesprek over impact gevoerd kan worden, juist wanneer het gaat om organisaties die output leveren waarvan de waarde niet in productie of omzet kan worden weergegeven. Maatschappelijke rendementsberekening maakt de meerwaarde zichtbaar van zaken in de samenleving die de moeite waard zijn.

## Literatuurlijst

- Adebanwi, W. (2011). *Globally oriented citizenship and international voluntary service*. Uppsala, Zweden: Nordiska Afrikainstitutet.
- Adviesraad Internationale Vraagstukken. (2013). *Wisselwerking tussen actoren in Internationale Samenwerking*. Geraadpleegd van <https://www.adviesraadinternationalevraagstukken.nl/documenten/publicaties/2013/02/01/wisselwerking-tussen-actoren-in-internationale-samenwerking>
- Adviesraad Internationale Vraagstukken. (2009). *Ontwikkelingssamenwerking: nut en noodzaak van draagvlak*. Geraadpleegd van <https://www.adviesraadinternationalevraagstukken.nl/documenten/publicaties/2009/05/08/ontwikkelingssamenwerking-nut-en-noodzaak-van-draagvlak>
- Agresti, A., & Finlay, B. (2014). *Statistical methods for the social sciences* (4de editie). Harlow, Verenigd Koninkrijk: Pearson Education.
- Andreoni, J. (2013). Charitable giving. In A. A. Payne (Red.), *Handbook of Public Economics* (5de editie, pp. 1–50). <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-53759-1.00001-7>
- Appau, S., & Churchill, S. A. (2019). Charity, volunteering type and subjective wellbeing. *Voluntas*, 30, 1118–1132. <https://doi.org/10.1007/s11266-018-0009-8>
- Arends, J., & Schmeets, H. (2018). *Vrijwilligerswerk: Activiteiten, duur en motieven*. Den Haag, Nederland: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Arts, K. & Te Riele, S. (2010). Vrijwilligerswerk. In Schmeets, H. (Red.), *Sociale Samenhang: Participatie, vertrouwen en integratie* (pp. 53–70). Den Haag, Nederland: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Banki, S., & Sonnell, R. (2018). Voluntourism and the contract corrective. *Third World Quarterly*, 39(8), 1475–1490. <https://doi.org/10.1080/01436597.2017.1357113>
- Bekkers, R. (2003). *De bijdragen der kerckelijken*. Groningen, Nederland: Rijkuniversiteit Groningen.
- Bekkers, R. (2013). *De maatschappelijke betekenis van filantropie*. Amsterdam, Nederland: Vrije Universiteit.
- Bekkers, R., Völker, B., Gaag, M. V. D., & Flap, H. (2007). Social networks of participants in voluntary associations. In N. Lin, & B. H. Erickson (Eds.), *Social Capital: An International Research Program* (p. 185-205). Oxford University Press.
- Bekkers, R., & Wiepking, P. (2011). A literature review of empirical studies of philanthropy: Eight mechanisms that drive charitable giving. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(5), 924–973. <https://doi.org/10.1177/0899764010380927>

- Bent, L. (2020). *Vrijwilligers: uit het oog, uit de organisatie?* (Masterscriptie). Geraadpleegd van [https://theses.uhn.ru.nl/bitstream/handle/123456789/9589/Bent%2c\\_Liza\\_1.pdf?sequence=1](https://theses.uhn.ru.nl/bitstream/handle/123456789/9589/Bent%2c_Liza_1.pdf?sequence=1)
- Blokker, E., & Steinfeld, C. (2015). *Presenting: Present. Een zoektocht naar onderscheidende en werkzame elementen in de werkwijze van Present*. Instituut voor Publieke Waarden. Geraadpleegd van <https://stichtingpresent.nl/de-impact-van-present/>
- Bodelier, R., & Vossen, M. (2007). *Hulp. Waarom ontwikkelingshulp moet, groeit en verandert*. Wormer, Nederland: Inmerc bv.
- Braun, V. & Clarke, V. (2012). Thematic Analysis. In Cooper, H., Camic, P. M., Long, D. L., Panter, A. T., Rindskopf, D. & Sher, K. J. (Eds.). *APA Handbook of Research Methods in Psychology: Vol 2. Research Designs Quantitative, Qualitative, Neuropsychological, and Biological*, (pp. 57-71). American Psychological Association.
- Botterman, S., Hooghe, M., & Bekkers, R. H. F. P. (2009). *Levensbeschouwing en maatschappelijke participatie: Is levensbeschouwing nog steeds een motiverende factor?* Brussel, België: Studiedienst van de Vlaamse Regering.
- Bowman, W. (2009). The economic value of volunteers to nonprofit organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 19(4), 491–506. <https://doi.org/10.1002/nml.233>
- Brook, J., Missingham, B., Hocking, R., & Fifer, D. (2007). *The right person for the job*. Australian Volunteers International. Geraadpleegd van <https://forum-ids.org/2007/04/the-right-person-for-the-job/>
- Brug, J., Van Assema, P., & Lechner, L. (2008). *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering* (6de editie). Assen, Nederland: Koninklijke Van Gorcum.
- Carabain, C., Keulemans, S., Van Gent, M. & Spitz, G. (2012). *Mondiaal burgerschap – Van draagvlak naar participatie*. Amsterdam, Nederland: NCDO.
- Carabain, C., Hoeks, C., Boonstoppel, E., & Hogeling, L. (2013). *Nederlanders & Draagvlak voor Ontwikkelingssamenwerking*. Amsterdam, Nederland: NCDO.
- CBF. (z.d.). *Over het CBF*. Geraadpleegd op 18 maart 2021, van <https://www.cbf.nl/over-cbf>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2018, 24 maart). *Maatwerk - Banen van werknemers naar baanduur*. Geraadpleegd op 4 januari 2021, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2018/17/maatwerk-banen-van-werknemers-naar-baanduur>
- Chen, J. (2018). Understanding development impact in international development volunteering: A relational approach. *The Geographical Journal*, 184, 138–147. <https://doi.org/10.1111/geoj.12208>
- Climate Stewards. (z.d.). *Our projects*. Geraadpleegd op 12 december 2021, van <https://www.climatestewards.org/projects/>

- Colpin, N. (2020). *Internationaal vrijwilligersmanagement* (Masterscriptie). Geraadpleegd van <https://www.scriptiebank.be/scriptie/2020/internationaal-vrijwilligersmanagement>
- Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10(3). 241-266.
- De Bakker, H. C. M., Dagevos, J. C., & Spaargaren, G. (2008). *Duurzaam consumeren*. Wageningen, Nederland: Wageningen University.
- De Boer, M. (2018). *Intercultureel leren op reis* (Masterscriptie). Geraadpleegd van <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/366770>
- De Jager, H., Mok, A. L., & Sipkema, G. (2009). *Grondbeginselen der sociologie* (13de editie). Groningen, Nederland: Noordhoff.
- De Ruiter, J. (2014). Uit de boekenkast. *Tijdschrift voor coaching*, (1). Geraadpleegd van <https://www.jikkederuiter.nl>
- Dekker, H., & Mevissen, J. (2008). *De waarde van vrijwillige inzet*. Regioplan Beleidsonderzoek. Geraadpleegd van <https://www.regioplan.nl/project/de-waarde-van-vrijwillige-inzet-van-waarde-naar-waardering/>
- Deuss, M., Van Eerdewijk, A., & Westeneng, J. (2008). *Hoofd, handen en hart in beweging*. Nijmegen, Nederland: CIDIN.
- Elzinga, T. S. (2014). *De kracht van interactie* (Masterscriptie). Wolvega, Nederland: World Servants.
- Elzinga, T. S. (2017). *De kracht van interactie* (1ste editie). Maastricht, Nederland: Shaker Publishing.
- Engle, L., & Engle, J. (2003). Study Abroad Levels: Toward a Classification of Program Types. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 9(41), 1–20. <https://doi.org/10.36366/frontiers.v9i1.113>
- Everingham, P. (2015). Intercultural exchange and mutuality in volunteer tourism: The case of intercambio in Ecuador. *Tourist Studies*, 15 (2), 175-190. DOI: 10.1177/1468797614563435
- Fantini, A. E. (2000). *About Our Institution*. Brattleboro, Verenigde Staten: School for International Learning.
- Felling, J. (2004). *Het proces van individualisering in Nederland: Een kwarteeuw sociaal-culturele ontwikkeling*. Nijmegen, Nederland: Katholieke Universiteit Nijmegen.
- Fetro, J. V., Rhodes, D. L., & Hey, D. W. (2010). Perceived Personal and Social Competence: Development of Valid and Reliable Measures. *The Health Educator*, 42(1), 19–26. Geraadpleegd van [https://www.researchgate.net/publication/43918154\\_Perceived\\_Personal\\_and\\_Social\\_Competence\\_Development\\_of\\_Valid\\_and\\_Reliable\\_Measures](https://www.researchgate.net/publication/43918154_Perceived_Personal_and_Social_Competence_Development_of_Valid_and_Reliable_Measures)

- Franken, M. (2017, 18 april). *De waarde van vrijwillige inzet*. Geraadpleegd op 13 november 2021, van <https://www.movisie.nl/artikel/waarde-vrijwillige-inzet>
- Frankl, V. (2011). *De zin van het bestaan*. Rotterdam, Nederland: Uitgeverij Donker.
- Frenken, J. (2011). *Kenniseconomie in evolutionair perspectief*. Eindhoven, Nederland: Technische Universiteit Eindhoven.
- Geudens, T. (2013). *Internatonal voluntary service*. Strasbourg, Frankrijk: Council of Europe Publishing.
- Gilfillan, D. (2015). Short-term volunteering and international development: an evaluation framework for volunteer tourism. *Tourism Analysis*, 20, 1–12. <https://doi.org/10.3727/108354215X14464845877878>
- Grim, J. & Tucker, M. E. (2014). *Ecology and religion*. Washington, Verenigde Staten: Island Press.
- Grootegoed, E., Machielse, A., Tonkens, E., Blonk, L., & Wouters, S. (2018). *Aan de andere kant van de schutting*. Vereniging NOV. Geraadpleegd van <https://www.nov.nl/themas/wetenschap/publicaties+wetenschap/1175638.aspx>
- Guerra, J. C., Glashouwer, M. & Kregting, J. (2008). *Tel je zegeningen. Het maatschappelijk rendement van christelijke kerken in Rotterdam en hun bijdrage aan sociale cohesie*. Nijmegen, Nederland: Nederlandse Inspectie Maatschappij (NIM).
- Guttentag, D. A. (2009). The Possible Negative Impacts of Volunteer Tourism. *International journal of tourism studies*, 11, 537-551. DOI: 10.1002/jtr.727
- Handy, F., & Srinivasan, N. (2004). Valuing Volunteers: An Economic Evaluation of the Net Benefits of Hospital Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 33(1), 28–54. <https://doi.org/10.1177/0899764003260961>
- Harlow, R. E., & Cantor, N. (1996). Still participating after all these years: A study of life task participation in later life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(6), 1235–1249. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.6.1235>
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2011). *Qualitative Research Methods*. Thousand Oaks, Canada: SAGE Publications.
- Heron, B. (2011). Challenging Indifference to Extreme Poverty: Considering Southern Perspectives on Global Citizenship and Change. *Ethics and Economics*, 8(1), 109–119. Geraadpleegd van [https://www.researchgate.net/publication/48268550\\_Challenging\\_Indifference\\_to\\_Extreme\\_Poverty\\_Considering\\_Southern\\_Perspectives\\_on\\_Global\\_Citizenship\\_and\\_Change](https://www.researchgate.net/publication/48268550_Challenging_Indifference_to_Extreme_Poverty_Considering_Southern_Perspectives_on_Global_Citizenship_and_Change)
- Hurenkamp, M., & Tonkens, E. (2011). *De onbeholpen samenleving: burgerschap aan het begin van de 21e eeuw*. Amsterdam, Nederland: Amsterdam University Press.



- Instituut voor Publieke Waarden. (z.d.). *Actie-onderzoek*. Geraadpleegd op 20 februari 2021, van <https://publiekewaarden.nl/actieonderzoek/>
- Janisse, A. (2012). *“De wereld komt naar ons; we hebben familie en vrienden over de hele wereld”* (Masterscriptie). Geraadpleegd van <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/256653>
- Janssen, J. (2012). *Toepassing van de Social Return on Investment methode op kleine non-profit organisaties* (Bachelorscriptie). Geraadpleegd van <http://essay.utwente.nl/62150/>
- Jones, A. (2005). Assessing international youth service programmes in two low income countries. *Voluntary Action*, 7(2), 87–99. Geraadpleegd van <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/2606/>
- Kalmijn, M., & Flap, H. (2001). Assortative meeting and mating: unintended consequences of organised settings for partner choices. *Social Forces*, 79(4), 1289–1312. <https://doi.org/10.2189/asqu.52.4.558>
- Kalmijn, M., & Kraaykamp, G. (1999). De verklaarde variantie verklaard: Een vergelijking van sociologische onderzoeksartikelen in de periode 1975-1998. *Mens en Maatschappij*, 74(2), 166-179. Geraadpleegd van <https://rjh.ub.rug.nl/MenM/article/view/18573>
- Kelly, S. & Case, R. (2007). *The overseas experience: A passport to improved volunteerism*. Toronto, Canada: Centre for research and education in human services.
- Koenig, H. G., & Larson, D. B. (2001). Religion and mental health: Evidence for an association. *International Review of Psychiatry*, 13(2), 67–78. <https://doi.org/10.1080/09540260124661>
- Kruiter, A. J., & Van den Enden, T. (2020). *Waardebepaling World Servants*. Utrecht, Nederland: Instituut voor Publieke Waarden.
- Larsen, V., & De Boer, L. (2011). *Werken aan maatschappelijk rendement - Een handreiking voor opdrachtgevers van MKBA's in het sociale domein*. Den Haag, Nederland: Ministerie van buitenlandse zaken en koninkrijksrelaties.
- Levin, J. (2010). Religion and mental health: Theory and Research. *International journal of applied psychoanalytic studies*, 7(2), 102–115. <https://doi.org/10.1002/aps.240>
- Liefbroer, A. C., & Puy, J. (2005). *De transitie naar volwassenheid en de rol van overheidsbeleid*. Den Haag, Nederland: Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid.
- Lorentzen, H., & Hustinx, L. (2007). Civic involvement and modernization. *Journal of Civil Society*, 3(2), 101–118. <https://doi.org/10.1080/17448680701554282>
- Lough, B. J. (2008). International voluntary service. In T. Mizrahi & L. E. Davis (Eds.), *Encyclopedia of social work*. Oxford, Engeland: Oxford University Press.
- Lough, B. J., Carroll, M., Bannister, T. & Borromeo, K. (2018). *The thread that binds - Volunteerism and community resilience*. Geraadpleegd van: <https://www.unv.org/swvr>

- Lough, B. J., McBride, A.M. & Sherraden, M. S. (2009). *Perceived Effects of International Volunteering: Reports from Alumni*. Washington, Verenigde Staten: Centre for social development.
- Lough, B. J., Sherraden, M. S., McBride, A. M., & Xiang, X. (2014). The impact of international service on the development of volunteers' intercultural relations. *Social Science Research*, 46, 48–58. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2014.02.002>
- Lyons, K. D., & Wearing, S. (2008). *Journeys of discovery in volunteer tourism: International casestudy perspectives*. CABI. <https://doi.org/10.1079/9781845933807.0000>
- Martin, J. P., Chau, J., & Patel, S. (2007). Religions and international poverty alleviation: The pluses and minuses. *Journal of International Affairs Editorial Board*, 61(1), 69–92. Geraadpleegd van <https://www.jstor.org/stable/24358080>
- Marzjarani, M. (2015). Sample Size and Outliers, Leverage, and Influential Points, and Cooks Distance Formula. *International Journal of Arts and Commerce*, 4 (2), 83-86.
- McBride, A. M., Brav, J., Menon, N., & Sherraden, M. (2006). Limitations of civic service: critical perspectives. *Community Development Journal*, 41(3), 307–320. <https://doi.org/10.1093/cdj/bsl010>
- McBride, A. M., Lough, B. J., & Sherraden, M. S. (2010). *Perceived Impacts of International Service on Volunteers*. Centre for Sociale Development. Geraadpleegd van <https://csd.wustl.edu/10-22/>
- McBride, A. M., Lough, B. J., & Sherraden, M. S. (2012). International Service and the Perceived Impacts on Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(6), 969–990. <https://doi.org/10.1177/0899764011421530>
- McGloin, C., & Georgeou, N. (2015). “Looks good on your CV”: The sociology of voluntourism recruitment in higher education. *Journal of Sociology*, 1–15. <https://doi.org/10.1177/1440783314562416>
- McLachlan, S. & Binns, T. (2019). Exploring host perspectives towards younger international development volunteers. *Development in Practice*, 29 (1), 65-79. <https://doi.org/10.1080/09614524.2018.1524850>
- MDF. (2009). *Logframe*. Ede, Nederland: MDF.
- Meijs, L. C. P. M., Huisman, W. H. A., & Roza, L. (2011). *De economische waarde van het vrijwilligerswerk door Humanitas*. Erasmus Centre for Strategic Philanthropy. Geraadpleegd van <https://www.sociaalwerknederland.nl/thema/bedrijfsvoering-effectiviteit/publicaties/publicatie/4360-de-economische-waarde-van-het-vrijwilligerswerk-door-humanitas>
- Metin, S. (2013). *Onderzoek naar brandweermens 2.0 en brandveilig leven in Rotterdam- Rijnmond* (Masterscriptie). Geraadpleegd van <https://thesis.eur.nl/pub/18046/>

- O'Brien, L., Townsend, M., & Ebden, M. (2010). "Doing something positive": Volunteers' experiences of the well-being benefits derived from practical conservation activities in nature. *Voluntas*, 21, 525–545. <https://doi.org/10.1007/s11266-010-9149-1>
- Paas, S., & Peels, R. (2013). *God bewijzen: Argumenten voor en tegen geloven*. Amsterdam, Nederland: Balans.
- Pawson, R., & Tilley, N. (1997). *Realistic Evaluation*. Thousand Oaks, California: Sage Publications Inc.
- Peters, E., Van Rooijen, E., & Guit, H. (1993). Individualisering en de jeugdfase. *Sociologische Gids*, 40(2), 93–110. Geraadpleegd van <https://ugp.rug.nl/sogi/article/view/19832>
- Plewes, B., & Stuart, R. (2007). *Opportunities and challenges for international volunteer co-operation*. International Forum on Development Service. Geraadpleegd van <https://forum-ids.org/wp-content/uploads/2012/07/Forum-2007-Future-Trends.pdf>
- Pollet, I. (2012). *Algemene barometer draagvlak ontwikkelingssamenwerking*. Onderzoeksplatform PULSE. Geraadpleegd van [https://limo.libis.be/primo-explore/fulldisplay?docid=LIRIAS1899222&context=L&vid=Lirias&search\\_scope=Lirias&tab=default\\_tab&lang=en\\_US&fromSitemap=1](https://limo.libis.be/primo-explore/fulldisplay?docid=LIRIAS1899222&context=L&vid=Lirias&search_scope=Lirias&tab=default_tab&lang=en_US&fromSitemap=1)
- Powell, S., & Bratović, E. (2007). *The impact of long-term voluntary service in Europe*. Brussel, België: AVSO.
- Provoost, S. (2015). *Internationaal vrijwilligerswerk: relationele ervaringen van kinderen, vrijwilligers en medewerkers uit Fundación Alalay in Bolivia* (Masterscriptie). Geraadpleegd van [https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/216/218/RUG01-002216218\\_2015\\_0001\\_AC.pdf](https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/216/218/RUG01-002216218_2015_0001_AC.pdf)
- Randel, J., German, T., Cordiero, M., & Baker, L. (2004). *International volunteering: trends, added value and social capital*. Bristol, Engeland: Development Initiatives.
- Rijksoverheid. (z.d.). *Vrijwilligersvergoedingen*. Geraadpleegd op 19 januari 2021, van [https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privewerk\\_en\\_inkomen/werken/werken-als-vrijwilliger/vrijwilligersvergoedingen#:~:text=een%20vergoeding%20ontvangt,-,U%20krijgt%20in%202020%20of%202021%20een%20vergoeding%20van%20maximaal,de%20vergoeding%20voor%20uw%20inzet.](https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privewerk_en_inkomen/werken/werken-als-vrijwilliger/vrijwilligersvergoedingen#:~:text=een%20vergoeding%20ontvangt,-,U%20krijgt%20in%202020%20of%202021%20een%20vergoeding%20van%20maximaal,de%20vergoeding%20voor%20uw%20inzet.)
- Roberts, J. A. (1996). Green consumers in the 1990s: Profile and implications for advertising. *Journal of Business Research*, 36(3), 217–231. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(95\)00150-6](https://doi.org/10.1016/0148-2963(95)00150-6)
- Roose, H., & Meuleman, B. (2017). *Methodologie van de sociale wetenschappen* (3de editie). Gent, België: Academia Press.

- Schech, S. (2017). International volunteering in a changing aidland. *Geography Compass*, 11(12), 1–13. <https://doi.org/10.1111/gec3.12351>
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22, 63–75. <https://doi.org/10.3233/EFI-2004-22201>
- Sherraden, M. (2001). *Service and the Human Enterprise*. Center for Social Development. Geraadpleegd van [https://openscholarship.wustl.edu/csd\\_research/519/](https://openscholarship.wustl.edu/csd_research/519/)
- Sherraden, M. S., Lough, B., & McBride, A. M. (2008). Effects of international volunteering and service: individual and institutional predictors. *Voluntas*, 19, 395–421. <https://doi.org/10.1007/s11266-008-9072-x>
- Sherraden, M. S., Stringham, J., Sow, S. C., & McBride, A. M. (2006). The forms and structure of international voluntary service. *Voluntas*, 17, 163–180. <https://doi.org/10.1007/s11266-006-9011-7>
- Simpson, K. (2004). “Doing development”: the gap year, volunteer-tourists and a popular practice of development. *Journal of International Development*, 16, 681–692. <https://doi.org/10.1002/jid.1120>
- Sin, H. L. (2009). Volunteer Tourism—‘Involve Me and I Will Learn’? *Annals of Tourism Research*, 36(3), 480–501. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2009.03.001>
- Smith, M. B., & Laurie, N. (2011). International volunteering and development: global citizenship and neoliberal professionalisation today. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 36(4), 545–559. <https://doi.org/10.1111/j.1475-5661.2011.00436.x>
- Smith, M. B., Laurie, N., Hopkins, P., & Olson, E. (2013). International volunteering, faith and subjectivity: Negotiating cosmopolitanism, citizenship and development. *Geoforum*, 45, 126–135. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2012.10.010>
- Spitzberg, B. H., & Changnon, G. (2009). Conceptualizing Intercultural Competence. In D. K. Deardorff (Red.), *The SAGE Handbook of Intercultural Competence* (pp. 2–52). Thousand Oaks, Canada: SAGE Publications.
- Stemers, F. J. (2010). *Blijvende inzetbaarheid in langere loopbanen*. Leiden, Nederland: Sidestone Press.
- Stichting Present. (z.d.). *Hoe werkt Present?* Geraadpleegd op 20 maart 2021, van <https://stichtingpresent.nl/hoe-werkt-present/>
- Ten Hoorn, E. M., & Keulers, K. M. (2007). *Op vrijwilligerswerk gaan: ervaringen in het buitenland*. Movisie. Geraadpleegd van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2018-07/op-vrijwilligerswerk-gaan-ervaringen-buitenland.pdf>
- Thomas, G. (2001). *Human Traffic: Skills, employers and international volunteering*. Londen, Engeland: Demos.

- Tiessen, R. (2011). *Volunteering in the Developing World: The Perceived Impacts of Canadian Youth*. Ontario, Canada: Canadian Association for the Study of International Development.
- Tonkens, E. (2006). *De bal bij de burger: Burgerschap en publieke moraal in een pluriforme, dynamische samenleving*. Amsterdam, Nederland: Amsterdam University Press.
- Ultee, W. C., Aarts, W. A. & Flap, H. D. (2008). *Sociologie. Vragen, uitspraken, bevindingen*. Groningen, Nederland: Noordhoff Uitgevers.
- Universiteit van Amsterdam. (z.d.). *Informed Consent*. Geraadpleegd op 13 december 2020, van <https://rdm.uva.nl/plannen/informed-consent/informed-consent.html>
- Van Dam, B., & Snippenburg, L. B. (1990). *Op weg naar volwassenheid: Een overzicht van sociologische theorieën over jongeren*. Geraadpleegd van <https://rjh.ub.rug.nl/sogi/article/view/19998>
- Van de Kamp, J. (2019). *De derde wereld op je cv*. Amsterdam, Nederland: Nieuw Amsterdam.
- Van den Berg, E., & De Goede, I. (2012). *Particuliere Initiatieven in ontwikkelingssamenwerking*. Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd van [https://www.researchgate.net/publication/280320012\\_Doe-het-zelf\\_in\\_de\\_civil\\_society\\_Do-It-Yourself\\_in\\_the\\_civil\\_society](https://www.researchgate.net/publication/280320012_Doe-het-zelf_in_de_civil_society_Do-It-Yourself_in_the_civil_society)
- Van der Weide, J. (2009). *Maatschappelijk rendement van multifunctionele accommodaties* (Masterscriptie). Geraadpleegd van [https://wijkplaats.nl/fileswijkplaats/Scriptie\\_JosVanDerWeide\\_MaatschappelijkRendementMFA.pdf](https://wijkplaats.nl/fileswijkplaats/Scriptie_JosVanDerWeide_MaatschappelijkRendementMFA.pdf)
- Van Staa, A., & Evers, J. (2010). 'Thick analysis': strategie om de kwaliteit van kwalitatieve data-analyse te verhogen. *Kwalon*, 15(1), 5–12. Geraadpleegd van <https://repub.eur.nl/pub/23133/>
- Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek?* (5de editie). Den Haag, Nederland: Boom Lemma Uitgevers.
- Wang, L., & Graddy, E. (2008). Social Capital, Volunteering, and Charitable Giving. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 19(1), 23–42. <https://doi.org/10.1007/s11266-008-9055-y>
- Wearing, S., & McGehee, N. G. (2013). Volunteer tourism: A review. *Tourism Management*, 38, 120–130. <https://doi.org/10.1080/02508281.2003.11081411>
- Wentz, M. (2005). Measuring ROI for a leadership mastery program. In T. Hodges (Red.), *ROI at work* (pp. 125–141). Alexandria, Verenigde Staten: ASTD Press.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). (2010). *Minder pretentie, meer ambitie*. Amsterdam, Nederland: Amsterdam University Press.
- Wiekens, C. J. (2019). *Duurzaam Gedrag*. Groningen, Nederland: Hanzehogeschool.

- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215–240.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>
- Wollebaek, D., & Selle, P. (2002). Does participation in voluntary associations contribute to social capital? The impact of intensity, scope, and type. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 31(1), 32–61. <https://doi.org/10.1177/0899764002311002>
- World Servants. (2009). *Jaarverslag 2008*. Geraadpleegd van <https://www.worldservants.nl/jaarverslag>
- World Servants. (2015). *Jaarverslag 2014*. Geraadpleegd van <https://www.worldservants.nl/jaarverslag>
- World Servants. (2016). *Jaarverslag 2015*. Geraadpleegd van <https://www.worldservants.nl/jaarverslag>
- World Servants. (2017). *Strategie 2017 - 2020. Geloven in de kracht van jongeren*. [Presentatieslides]. Geraadpleegd van <https://www.worldservants.nl/strategie>
- World Servants. (2020a). *Het vormingsproduct van World Servants*. Wolvega, Nederland: Auteur.
- World Servants. (2020b). *Jaarverslag 2019*. Geraadpleegd van <https://www.worldservants.nl/jaarverslag>
- World Servants. (z.d.-a). *Algemene voorwaarden*. Geraadpleegd op 14 december 2021, van [https://www.worldservants.nl/algemene\\_voorwaarden\\_aanmeldformulier](https://www.worldservants.nl/algemene_voorwaarden_aanmeldformulier)
- World Servants. (z.d.-b). *Dit bereiken we*. Geraadpleegd op 14 december 2021, van <https://www.worldservants.nl/dit-bereiken-we>
- World Servants. (z.d.-c). *Hoe het begon*. . . Geraadpleegd op 23 maart 2021, van [https://www.worldservants.nl/hoe\\_het\\_begon](https://www.worldservants.nl/hoe_het_begon)
- World Servants. (z.d.-d). *Missie, visie, waarden*. Geraadpleegd op 23 maart 2021, van <https://www.worldservants.nl/missie-visie-waarden>
- World Servants USA. (z.d.). *Our mission trips*. Geraadpleegd op 23 maart 2021, van <https://worldservants.info/serve/>

## Inhoudelijke bijlagen

### Bijlage 1: Uitgebreide organisatiebeschrijving World Servants

Deze bijlage geeft een organisatiebeschrijving van World Servants en is een uitgebreide versie van hoofdstuk 2. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van documenten die publiek inzichtelijk zijn: het strategisch plan van World Servants voor de periode 2017-2020 (World Servants, 2017) en het jaarverslag van 2019<sup>81</sup> (World Servants, 2020b) en enkele webpagina's. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van een intern document over het vormingsproduct van World Servants (World Servants, 2020a)

#### 1.1 Introductie van World Servants

World Servants<sup>82</sup> is een christelijke stichting en jongerenbeweging, opgericht in 1988, die ieder jaar circa 800-900 jongeren op pad stuurt om vrijwilligerswerk te doen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië. De organisatie voert bouwprojecten uit in vier sectoren te weten: onderwijs, sociaal-maatschappelijk, Fair Trade en gezondheidszorg. In 2019 werden 28 projecten uitgevoerd in 13 landen. De projectlocaties en de inhoud van de bouwtrajecten wordt aangedragen door zuidelijke partnerorganisaties waarmee World Servants langdurig samenwerkt. De partners kennen de lokale behoeften en kunnen daar adequaat op inspelen. World Servants onderhoudt op regelmatige basis contact met de partnerorganisaties om nieuwe projectlocaties te identificeren en eerdere projecten te monitoren.

World Servants werkt aan de hand van een visie die luidt: 'Iedereen kan een bijdrage leveren aan het bouwen aan een rechtvaardigere wereld. Daarom is het belangrijk dat mensen ontdekken hoe zij zichzelf kunnen inzetten tot welzijn van anderen' (World Servants, 2020b, p.4). Geïnspireerd door het christelijk geloof streeft World Servants na om individuen te enthousiasmeren en toe te rusten om een dienstbare houding aan te nemen in de hedendaagse maatschappij. De uitwerking van de visie is tweeledig. Enerzijds wordt gewerkt aan de ontwikkeling in zuidelijke projectlanden, anderzijds aan impact in Nederland. Deze twee factoren zijn gelijkwaardig in de uitwerking van de visie.

#### 1.2 Geschiedenis

In 1986 werd World Servants opgericht door Jack Larson in de Verenigde Staten. Larson werkte voor Youth for Christ en ontwikkelde visie voor kortdurende vrijwilligersprojecten waarbij groepen vanuit

---

<sup>81</sup> Deze scriptie werd geschreven in een periode waarin het coronavirus een pandemie veroorzaakte. De invloed daarvan op World Servants (werkwijze, financiën e.d.) was groot en de afronding van het boekjaar en jaarverslag van 2020 duurde langer dan gepland. De meest recente publieke informatie stamt daarom uit 2019.

<sup>82</sup> Deze bijlage geeft een verdiepend beeld van de organisatie World Servants dan hoofdstuk 2. Er kunnen overlappende stukken in zitten omdat deze bijlage de uitgebreide versie is van het scriptiehoofdstuk.

de kerk met elkaar op pad gingen, samen bouwden in gemeenschappen waar individuen in armoede leven en vervolgens impact konden maken in hun lokale thuisomgeving door de ervaringen die ze hadden opgedaan te delen met hun sociale netwerk (World Servants, z.d.-c). Tot op de dag van vandaag is World Servants VS actief om bij te dragen aan duurzame ontwikkeling op vier gebieden: gezondheid, onderwijs, geloof en economie (World Servants USA, z.d.). De organisatie doet dat door klinieken, watervoorzieningen, scholen en kerken te bouwen en infrastructuur te verbeteren zowel in ontwikkelingslanden als in de Verenigde Staten (World Servants USA, z.d.).

De Nederlandse tak van World Servants ontstond in 1988 en werd opgericht door Joop van der Meer die tevens de eerste directeur werd. Joop van der Meer werkte destijds voor Youth for Christ en was bevriend met Larson. Ze reisden in 1986 samen naar de Dominicaanse Republiek waarna in 1987 voor het eerst Nederlandse deelnemers werden gemobiliseerd om mee te werken aan een project van World Servants USA, tevens in de Dominicaanse Republiek. In 1988 richtte Joop World Servants Europe op wat later World Servants Nederland zou heten en een jaar later werd het eerste project georganiseerd vanuit Nederland (World Servants, z.d.-c). Inmiddels bestaat er geen officiële band meer tussen de Nederlandse en Amerikaanse organisatie en is het internationale bestuur opgeheven. Wanneer over World Servants wordt gesproken in dit onderzoek, wordt uitsluitend de Nederlandse organisatie bedoeld met haar visie en werkwijze.

Na de oprichting begon World Servants gestaag te groeien in deelnemersaantallen en hield een stijgende lijn vast tot een piek in 2008 toen meer dan duizend deelnemers op project gingen (World Servants, 2009). Nadien is een dalende trend gestart die duurde tot 2015 waarin 593 deelnemers op pad gingen (World Servants, 2016). In 2015 zijn onder het bestuur van Jan Bosman een aantal noemenswaardige veranderingen opgetreden om World Servants in positieve richting te sturen. Zo werd de beslissing genomen om een 'jongerenbeweging' te zijn (World Servants, 2016, p. 36) wat onder andere in de praktijk werd gebracht door toenemende aandacht voor online marketing (World Servants, 2016). Voorheen werden ook reizen voor volwassenen georganiseerd maar dit is sinds 2015 alleen mogelijk als besloten groep<sup>83</sup>. De werving, communicatie en framing is daarom gericht op jongeren en daarvoor werd in 2015 tevens een nieuwe huisstijl aangenomen met een nieuw logo. Daarnaast stopten de overheidssubsidies eind 2015 en moest de financieringsstructuur<sup>84</sup> veranderen (World Servants, 2016). Het tij is weten te keren en vanaf 2016 heeft World Servants te maken met stijgende deelnemersaantallen en positieve cijfers op de begroting en boekjaren.

---

<sup>83</sup> In principe organiseert World Servants reizen voor jongeren. Er zijn echter mogelijkheden om in een 'besloten groep' op reis te gaan als men 25 individuen weet te mobiliseren. In die gevallen bestaat regelmatig een substantieel deel van de groep uit volwassenen. Besloten groepen zijn bestaande groepen in bijvoorbeeld kerken of scholen die gezamenlijk op reis willen gaan.

<sup>84</sup> Financiën worden toegelicht in paragraaf 2.4.1.



World Servants heeft sinds 1988 gewerkt in een groot aantal landen om haar missie en visie in de praktijk te brengen en bij te dragen aan duurzame ontwikkeling in lokale gemeenschappen en persoonlijke ontwikkeling van deelnemers. Zo werkt(e) World Servants in de Dominicaanse Republiek, Hongarije, Frans Guyana, Roemenië, Kenia, Brazilië\*, Bolivia\*, India, Zambia\*, Oekraïne, Malawi\*, Sierra Leone\*, Haïti, Tanzania, Ethiopië\*, Zuid-Afrika\*, Botswana, Guatemala, Bangladesh\*, Myanmar\*, Colombia, Nepal\*, Oeganda\*, Panama\* en Rwanda\*. De landen waar World Servants anno 2020 werkt zijn voorzien van een asterisk. Verschillende factoren zijn bepalend voor de keuze om in een bepaald land te werken of de samenwerking stop te zetten en deze worden toegelicht in paragraaf 2.5.1.

### 1.3 Het World-Servants concept

De organisatie geeft haar missie praktische uitwerking door internationale kortdurende vrijwilligersprojecten te organiseren naar ontwikkelingslanden, in het bijzonder voor jongeren tussen 16 en 24 jaar.

#### 1.3.1. Kernwaarden en strategie

World Servants streeft verschillende kernwaarden na in haar werkwijze. Leaders worden in training toegerust op twee relevante kernwaarden waardoor interactie tot stand komt en daarmee cruciaal zijn in het World Servants-concept: gelijkwaardigheid en dienstbaarheid. De eerste kernwaarde, gelijkwaardigheid in de samenwerking, staat ervoor dat World Servants samenwerking tussen mensen en organisaties als een 'roeping' ziet en daarin voortdurend respect betracht voor betrokkenen (World Servants, 2017; World Servants, z.d.-d). Dat geldt zowel in de interactie tussen deelnemers en leaders, deelnemers onderling en de projectgroep en lokale gemeenschap. De tweede kernwaarde is dienstbaarheid en komt tot uiting in de drieslag 'Learner – Servant – Storyteller' (World Servants, 2017). Leaders worden toegerust om deelnemers te begeleiden in het ontwikkelproces van deze drie stappen. Deelnemers worden aangemoedigd om te observeren en te luisteren tijdens hun project (leren), vervolgens anderen – mededeelnemers en lokale bevolking – dienen (dienen) en na thuiskomst hun verhalen en ervaringen te delen (*storytelling*) (World Servants, 2017). Naast deze waarden die de basis leggen voor interactie streeft World Servants tevens na om Christusgericht te zijn, kwaliteit te waarborgen, verandering te bewerkstelligen en blijf te geven van enthousiasme in de activiteiten (World Servants, z.d.-d).

De strategische keuzes van World Servants voor de periode van 2017 tot en met 2021 zijn gebaseerd op de kernwaarden en tweeledig gezien de dubbele doelstelling (World Servants, 2017). Voor de projectlanden ligt de focus bijvoorbeeld op het benutten van lokale hulpbronnen en het verstevigen van contacten tussen lokale en Nederlandse jongeren (World Servants, 2017). Wat

betreft de werkzaamheden van World Servants in Nederland ligt de focus op het benutten van potentieel onder betrokkenen en dat uitbreiden bijvoorbeeld door delen van Nederland aan te spreken waar World Servants nog niet actief is (World Servants, 2017).

### 1.3.2. Praktische uitvoering

Het programma tijdens de projecten wordt gebaseerd op vier pijlers: bouwen, cultuur, geloof en persoonlijke ontwikkeling. Het grootste deel van de beschikbare tijd wordt geïnvesteerd in het bouwprogramma. Tijdens de projectperiode wordt - in samenwerkingsverbanden tussen een lokale aannemer, de lokale bevolking en de deelnemers - gebouwd aan een gebouw in één van de vier sectoren. Gedurende deze activiteiten wordt samenwerken en een gelijkwaardigheidsprincipe nagestreefd. Deelnemers leren ter plekke bouwen volgens de lokale methoden en met lokale materialen.

Naast het bouwprogramma is er aandacht voor cultuur-gerelateerde activiteiten. Het doel van het cultuurprogramma is om de lokale bevolking te ontmoeten, over de lokale cultuur te leren en interactie te laten ontstaan. Dat kan op vele manieren en via een verscheidenheid aan activiteiten tot stand worden gebracht zoals logeren bij een lokale familie, op huisbezoek gaan, samen koken en eten. Ook thema-avonden waarbij de lokale partner vertelt over de cultuur of waar deelnemers en lokale bewoners met elkaar in gesprek gaan over genderkwesties, onderwijs of gezondheidszorg behoren tot de mogelijkheden. Binnen de culturele pijler van een World Servants-project past ook het kinderprogramma. Dagelijks op doordeweekse dagen vindt op de lokale school een moment voor de kinderen plaats, georganiseerd en voorbereid door deelnemers. Tijdens die momenten wordt gezongen, gedanst, geknutseld en gespeeld.

De uitgesproken grondslag van de organisatie is terug te zien in het geloofsprogramma. Deelnemers hebben overwegend een christelijke achtergrond, hoewel dat geen vereiste is om mee te gaan op reis. Het programma bestaat onder andere uit het – waar mogelijk – bezoeken van een lokale kerkdienst, gesprekken met lokale jongeren, een gebed voorafgaand aan de maaltijd en diverse inhoudelijke avondprogramma's over thema's zoals dankbaarheid of rentmeesterschap (duurzaamheid). Iedere ochtend vinden 'goedemorgen-gesprekken' plaats waarbij deelnemers en leiders in kleine groepen samenkomen om te bespreken hoe het gaat. Geloofsthema's en geloofsgroei komen ook hier dikwijls aan bod.

Persoonlijke ontwikkeling vormt de vierde pijler en is een product van het bouw-, cultuur- en geloofsprogramma. World Servants streeft naar persoonlijke vorming van de deelnemers en leiders zodat zij kwaliteiten verwerven en zich kunnen inzetten in de maatschappij. Zie voor uitgebreide toelichting 2.4.

## 1.4 De organisatie

De Nederlandse organisatie die de werkzaamheden aanstuurt, is gevestigd in Wolvega (Friesland). De samenstelling van de organisatie bestaat uit zestien vaste personeelsleden (12.0 FTE). De taken zijn onderverdeeld in drie afdelingen. Afdeling Marketing en Training heeft de verantwoordelijkheid voor de toerusting en training van deelnemers en leiders, werving van deelnemers, promotie en fondsenwerving. De afdeling Projectmanagement onderhoudt relaties met lokale partnerorganisaties, selecteert projecten en zorgt voor een goede voorbereiding en monitoring van projecten. De afdeling Support voert ondersteunende werkzaamheden uit op het vlak van ICT, automatisering, deelnemers- en leidersadministratie en financiën (World Servants, 2020b).

Daaromheen opereert een groep van 300 (vaste) vrijwilligers werkzaam die onder andere presentaties geven, evenementen organiseren en set-up reizen uitvoeren ter voorbereiding en controle van projecten (World Servants, 2020b). Vrijwilligers hebben een unieke positie binnen de organisatie verworven. Zij genieten een sterke mate van *ownership* ('eigenaarschap') en verantwoordelijkheid in hun taken waardoor ze dikwijls langdurig betrokken blijven. Daarnaast worden ook coördinerende taken bij vrijwilligers belegd. World Servants vindt het belangrijk om individuen de mogelijkheid te geven om zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen en past deze missie ook in het vrijwilligersmanagement toe.

Het dagelijks bestuur van World Servants wordt gevormd door het Management Team waarin van de leidinggevende van de drie afdelingen zitting nemen, naast de directeur van de organisatie (0,2 FTE) die de Raad van Bestuur vormt. De eindverantwoordelijkheid van het handelen van World Servants ligt bij de Raad van Toezicht waarin zes leden zitting hebben. Deze functies zijn onbezoldigd. De leden nemen plaats in de RvT met een professionele achtergrond die past bij de doelstelling van World Servants. Zo zijn op dit moment bijvoorbeeld een predikant en voorzitter van een stichting onderdeel van de RvT (World Servants, 2020b).

### 1.4.1. Financiën

De totale baten van World Servants in 2019 bedroegen 2.878.520 euro en werden opgebracht door particuliere supporters<sup>85</sup> (86,5%), bedrijven (0,2%), organisaties zonder winststreven zoals fondsen en stichtingen (13,1%) en overig (0,2%). De totale lasten van World Servants bedroegen 2.849.680 euro in 2019. Dit geld werd besteed aan bouwprojecten (24,8%), deelnemerskosten zoals training van leiders en deelnemers, vliegtickets, verblijfskosten en personeelskosten (66,3%), extra giften

---

<sup>85</sup> World Servants gebruikt de term 'supporters' in plaats van donateurs omdat ze het uitgangspunt hebben dat gevers niet alleen geld doneren maar vooral het werk van World Servants ondersteunen (World Servants, 2016). Bovendien dragen supporters samen het werk van World Servants in financiële zin voor het grootste deel en worden betrokken bij de activiteiten zoals het jaarlijkse Festival in september (World Servants, 2017).

voor de lokale partnerorganisaties (3,8%), deelnemerswerving (8,3%) en kosten van beheer en administratie waaronder bijvoorbeeld accountantskosten vallen (5,1%). In het boekjaar van 2019 werd een positief resultaat behaald van 28.858 euro. Dit overschot werd vrijwel geheel besteed aan de continuïteitsreserve die in 2019 circa 4,6 ton bevatte (World Servants, 2020). Een continuïteitsreserve kan worden aangesproken op het moment dat de organisatie in financieel zwaar weer verkeert zodat de activiteiten op korte termijn kunnen blijven doorgaan (World Servants, 2020).

World Servants staat financieel op eigen benen. Tot en met 2015 werd een deel van de baten opgebracht door overheidssubsidie. In 2014 bedroeg dit circa drie ton (World Servants, 2015). Daarnaast heeft World Servants vanaf 1999 samengewerkt met Wilde Ganzen waarbij laatstgenoemde partij op structurele basis per deelnemer een bedrag financierde, in totaal een bedrag van circa 40.00 euro. Wilde Ganzen ondersteunt projecten die in lijn staan met hun doelstelling. Deze samenwerking stopte in 2020. Nu wordt in de bekostiging van de activiteiten van World Servants voorzien door supporters, bedrijven, stichtingen en fondsen.

#### 1.4.2. Coronapandemie

In 2020 heerste wereldwijd een coronapandemie waardoor Nederland meerdere keren in *lockdown* ging waarbij winkels, openbaar vervoer, scholen en evenementen werden stilgelegd. Ook het internationale vliegverkeer werd stopgezet. Dit werd voor World Servants een jaar als nooit tevoren; de reizen naar projectlanden konden in 2020 niet worden uitgevoerd en verplaatsen naar 2021. Gezien de huidige situatie in Nederland en projectlanden is recent besloten dat ook in 2021 geen deelnemers naar de projectlanden reizen. De vliegtickets konden met weinig kosten worden geannuleerd en van dat geld krijgen deelnemers een alternatief project in Nederland aangeboden op sociaalmaatschappelijk gebied zoals (sociale) armoede en kwetsbare doelgroepen. De bouwprojecten in de projectlanden gaan door en worden uitgevoerd door de lokale gemeenschap in samenwerking met de partnerorganisatie.

De zojuist beschreven ontwikkelingen hebben invloed op de financiële positie van World Servants. De continuïteitsreserve moest worden aangesproken en de organisatie heeft gebruik gemaakt van de NOW-regeling als ondersteuning vanuit de Nederlandse overheid. Beide stappen waren al voorzien in het jaarverslag van 2019 (World Servants, 2020). Tevens heeft World Servants Challenge2021 geïntroduceerd waarbij deelnemers worden uitgedaagd om aan een deel van de extra kosten van hun project – door het doorschuiven van 2020 naar 2021 – bij te dragen. Ook supporters worden uitgedaagd om extra bij te dragen. De coronapandemie heeft de financiële positie van World Servants veranderd maar de precieze situatie en implicaties op korte en lange termijn zal de tijd moeten uitwijzen.

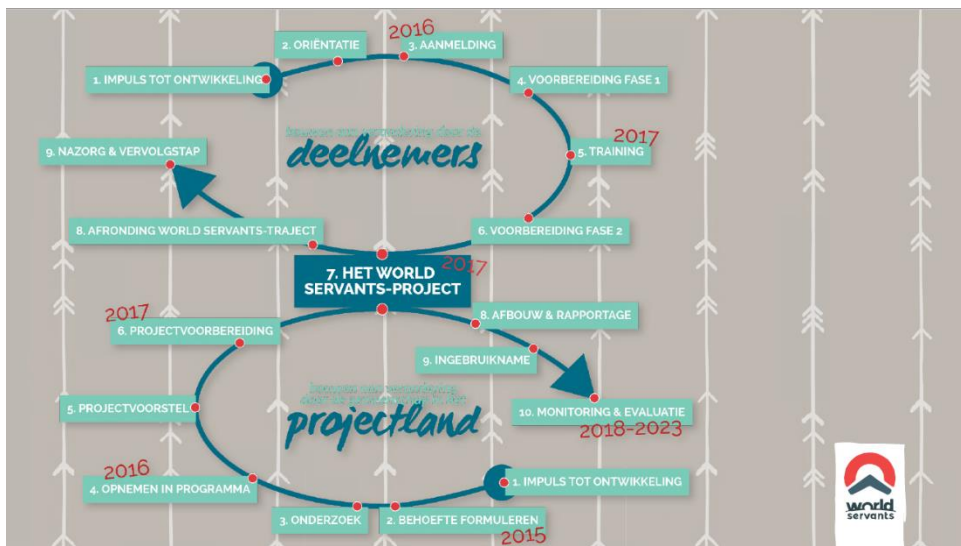
## 1.5 Uitvoering doelstellingen

### 1.5.1. Doelstelling 1: Capaciteitsversterking en duurzame ontwikkeling in projectlanden

World Servants streeft naar duurzame ontwikkeling in de projectlanden. De projecten van World Servants zijn daarom ondersteunend aan het programma van een lokale partnerorganisatie die kennis heeft van de situatie en de behoefte van lokale gemeenschappen. World Servants-projecten zijn dus ingebed in een lokaal programma om de levenssituatie van de gemeenschap te verbeteren (World Servants, 2020). Projecten worden in samenspraak tussen World Servants en de lokale partnerorganisatie georganiseerd waarbij de behoefte vanuit de lokale gemeenschap, noodzaak van het bouwproject en bereikbaarheid van de projectlocatie relevante factoren zijn in de beslissing.

De betrokkenheid van World Servants duurt in totaliteit zeven jaar, afgebakend in drie periodes (World Servants, 2020b). De eerste periode – twee jaar – bestaat uit het inventariseren van de behoefte bij lokale gemeenschappen waarna een projectvoorstel wordt gemaakt en opgenomen in het programma. Set-upmedewerkers van het expertiseteam gaan in deze periode over het algemeen twee keer op de projectlocatie kijken samen met de medewerkers van de lokale partnerorganisatie. Eén keer om de behoefte, mogelijkheden en bouwlocatie te bekijken en een tweede keer om praktische zaken zoals de slaapplekken, voedselvoorziening en bouwvoorbereidingen af te stemmen met de lokale gemeenschap. De tweede fase bestaat uit het World Servants-project van drie weken en is daarmee de kortste fase. In deze periode ontvangt de lokale gemeenschap de Nederlandse vrijwilligers en bouwen zij samen op de bouwlocatie. In deze periode wordt aandacht besteed aan onderlinge interactie en is de lokale partnerorganisatie nauw betrokken. Het bouwproject wordt meestal niet afgerond tijdens het World Servants-project. Daarom gaat de gemeenschap verder na afloop en zorgen zij voor de oplevering en ingebruikname. World Servants blijft vijf jaar betrokken en de set-upmedewerkers keren regelmatig om in samenwerking met de lokale partnerorganisatie te monitoren en evalueren.

Na de periode van vijf jaar laat World Servants het project in principe los en blijft de lokale partner betrokken. Naast duurzame ontwikkeling in de vorm van een bouwproject streeft World Servants ook capaciteitsversterking van de lokale gemeenschap na. De interactie tussen vrijwilligers en de gemeenschap vervult daarin een sleutelpositie. De visie van World Servants is dat lokale jongeren en Nederlandse jongeren met elkaar optrekken en bouwen aan waardevolle contacten (World Servants, 2017). Lokale jongeren leren de problematiek in hun land onder ogen zien en kunnen zich in gaan zetten voor verandering (World Servants, 2017).



Figuur 2.1: Transformatiecirkels van projectlanden en deelnemers (World Servants, 2017)

### 1.5.2. Doelstelling 2: Persoonlijke ontwikkeling van Nederlandse deelnemers

World Servants streeft naar persoonlijke verandering van haar betrokkenen opdat zij worden toegerust voor een maatschappelijke inzet (World Servants, 2020). Het traject is zo vormgegeven dat zowel voor, tijdens en na de reis een zo sterk mogelijk vormingseffect<sup>86</sup> optreedt, bij de deelnemers. De transformatiecirkel van de deelnemers verloopt eveneens in drie fasen, maar de totale tijdsperiode duurt ongeveer een jaar.

#### **Voortraject**

Voorafgaand aan de World Servants-reis verzamelen deelnemers financiën om de kosten van de reis te dekken. Het staat deelnemers vrij om deze kosten uit eigen vermogen te betalen. Aangezien jongeren de grootste doelgroep van de organisatie vormen, kiezen de deelnemers dikwijls om individueel of in een groep 'actie te voeren'. Dit wil zeggen dat zij zich inspannen om op lokaal niveau financiën bij elkaar te verzamelen door maatschappelijke inzet. Voorbeelden daarvan zijn de organisatie van een diner voor de buurtbewoners of een deur-aan-deur verkoop.

World Servants beschouwt het voortraject als relevant onderdeel van het proces. Hun ervaring leert dat deelnemers reeds tijdens deze fase elkaar leren kennen en vaardigheden opdoen op het gebied van organisatie, verantwoordelijkheid en maatschappelijke betrokkenheid (World Servants, 2020a). Het voortraject eindigt wanneer rond april/mei een voorbereidingsweekend plaatsvindt.

<sup>86</sup> Deze term verwijst naar het resultaat van de activiteiten van World Servants. Voor vrijwilligers bestaat het vormingseffect uit de opbrengsten en persoonlijke verandering door trainingsactiviteiten en ervaringsleren in een andere culturele context door interactie. Voor de gemeenschap bestaan de opbrengsten uit *empowerment*, naast een noodzakelijk gebouw.

## **Projectperiode**

Deze fase begint als de financiën rond zijn en de deelnemers elkaar ontmoeten tijdens een weekend. Die dagen worden gevuld met kennismaking, teambuilding en informeren over de reisvoorbereidingen. Deelnemers hebben dan nog enkele weken om de praktische voorbereidingen voor hun reis te treffen.

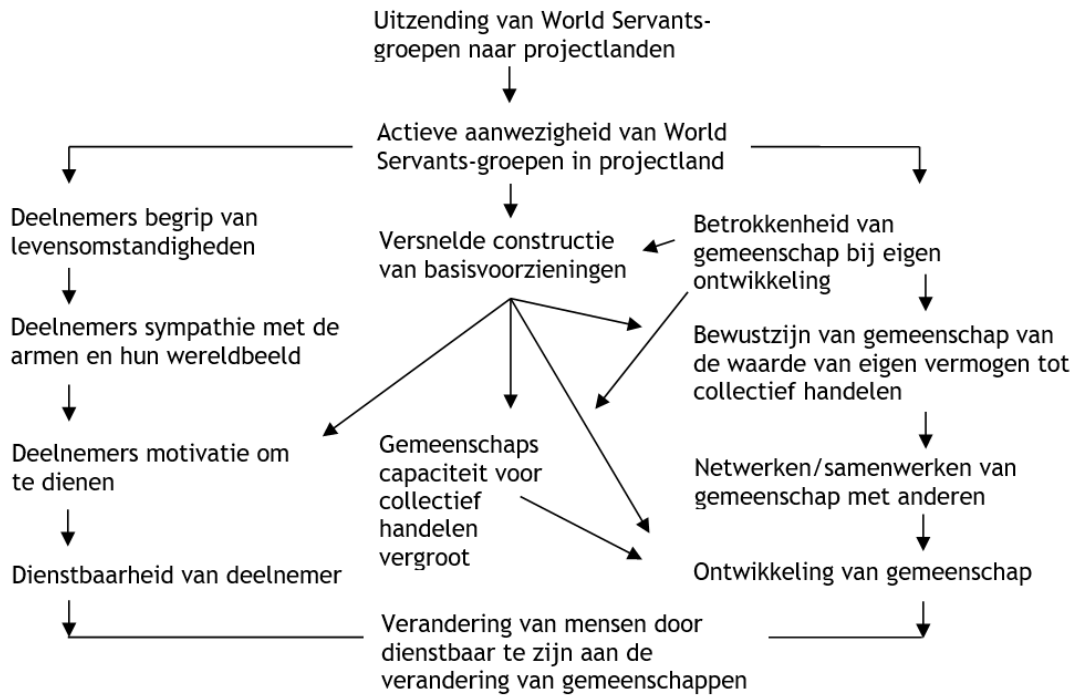
In de zomer vertrekken deelnemers naar een bestemming in Afrika, Latijns Amerika of Azië. De ontwikkelingsprojecten bestaan uit drie weken bouwen (aan een school, medische kliniek, cacao-centrum enz.), een interactief cultuurprogramma met de gemeenschap, een kinderprogramma en geloofsontwikkeling. Deelnemers kunnen oefenen met leidinggeven, worden gecoacht op persoonlijke ontwikkeling en streven projectdoelen na (World Servants, 2020a)

## **Afronding**

Na thuiskomst vindt aan het einde van de zomer opnieuw een weekend ('Festival') plaats waar de deelnemers elkaar opnieuw ontmoeten. Het doel hiervan is om de deelnemers praktische handvaten te geven hoe zij hun ervaringen in Nederland kunnen gebruiken. Deelnemers worden tevens aangemoedigd om in contact te blijven met hun projectgroep door reünies te organiseren en evenementen van World Servants te blijven bezoeken (World Servants, 2020a).

### 1.5.3. Theory of change

De tweeledige doelstelling van World Servants met betrekking tot lokale gemeenschappen en Nederlandse deelnemers komt tot uiting in de Theory of Change van de organisatie. In 2010 stelde World Servants een *theory of change* op van haar werkzaamheden (World Servants in Elzinga, 2014). Deze methode dient ter illustratie van een veranderproces en daaruit volgende maatschappelijke impact (MDF, 2009). De uitvoering van World Servants illustreert dat de nadruk enerzijds ligt op ontwikkeling van de gemeenschap in een ontwikkelingsland via betrokkenheid bij hun eigen ontwikkeling en samenwerking met deelnemers, en anderzijds op de persoonlijke ontwikkeling van deelnemers door bewustwording en dienstbaarheid.



Figuur 1.1: Theory of change (World Servants in Elzinga, 2014)

## 1.6 De rol van leiderschap bij World Servants

Naast de cruciale randvoorwaarde van interculturele interactie vervult ook leiderschap een sleutelpositie in de aanzet tot persoonlijke ontwikkeling bij World Servants. Leiderschap wordt uitgeoefend door vrijwilligers die daarvoor uitgebreid worden getraind. De leiders dragen tijdens de projectperiode verantwoordelijkheid voor het verloop van het project, contact met de partnerorganisatie en het welzijn van de deelnemers. De jongeren gaan in groepen van circa 35 op pad met een leidersteam van zeven volwassenen. De leidersteams worden zorgvuldig samengesteld waarna de leiders worden voorbereid op hun taken. De trainingsactiviteiten bestaan onder andere uit matching van de potentiële leider met de organisatie en een leidersweekend.

Vervolgens starten de voorbereidingen in het jaar voorafgaand aan de projectperiode. Leiders ontmoeten hun team, vergaderen over de visie en de praktische projectvoorbereidingen. In maart/april komen alle leiders centraal een weekend samen om getraind te worden op gebied van veiligheid en effectieve samenwerking waarna zij per functie nog specifiek worden voorbereid (World Servants, 2020a). Iedere leider heeft namelijk een specifiek aandachtsgebied tijdens de projectperiode: hij/zij besteedt in het bijzonder aandacht aan het kinderprogramma, de lokale cultuur, de lichamelijke gezondheid van de deelnemers, geloof en toerusting of het bouwprogramma. Daarnaast wordt het team compleet gemaakt door een 'hoofdleider' die de eindverantwoordelijkheid voor zijn/haar leidersteam en deelnemers draagt.



World Servants verzorgt uitgebreide leiderstraining met visie en ondersteuning vanuit wetenschappelijke literatuur. De reden hiervoor is dat de organisatie ultieme randvoorwaarden wil scheppen voor persoonlijke verandering van deelnemers, en daarnaast ook leiderschap stimuleren wil bij de deelnemers. Volgens Elzinga (2017) hebben leiders gedurende een World Servants-project twee cruciale taken bij de totstandkoming van persoonlijke ontwikkeling. Enerzijds is dat de rol van voorbeeldfunctie. Leiders hebben de taak om als voorbeeld te fungeren in het contact met de lokale bevolking. Door interculturele interactie ontstaat persoonlijke ontwikkeling en leiders trachten interactie tot stand te brengen. Anderzijds vervullen zij een rol in het 'managen van de verwachtingen'. Deelnemers stellen voorafgaand aan hun projectperiode doelen op. Vervolgens dienen leiders hun deelnemers te begeleiden in het bereiken of bijstellen van de doelen (World Servants, 2020a.)

## Bijlage 2: Totstandkoming factoren

Verschillende bronnen hebben bijgedragen aan de totstandkoming van de deelvragen en bevroegde factoren in de enquête en interviews. Hieronder volgt een uitweiding.

Ten eerste het verkennende traject naar impact in samenwerking met het Instituut voor Publieke Waarden (IPW). Zij maakten op basis van twee brainstormsessies met gevarieerd gezelschap (oud-deelnemers en leiders van World Servants, vrijwilligers en professionals die werkzaam zijn in diverse sectoren) onderscheid tussen twee transformatietheorieën (Kruiter & Van den Enden, 2020). De eerste theorie stelt dat deelname aan een World Servants-project leidt tot zelfinzicht dat de persoonlijke en professionele ontwikkeling (economische opbrengsten) bevordert. De tweede theorie stelt dat deelname zorgt voor een verhoging van gemeenschapszin in Nederland, oftewel sociale opbrengsten (Kruiter & Van den Enden, 2020). Op basis van dit verkennende traject is ervoor gekozen om een splitsing te maken tussen persoonlijke en maatschappelijke opbrengsten van internationale vrijwilligerservaringen van individuen.

Daarnaast doet World Servants sinds 2015 een jaarlijkse impactmeting onder de deelnemers van World Servants-projecten. Op basis van die resultaten (zowel ongepaarde als gepaarde metingen) blijkt dat individuen die met World Servants hebben gereisd significant veranderen op de volgende punten (World Servants, 2016). Ten eerste vervullen zij gemiddeld 24 minuten per week meer vrijwilligerswerk dan voor hun reis (toename van 25%). Ten tweede maken zij op gebied van duurzaamheid veranderingen door. Zo blijkt dat jongeren zuiniger omgaan met water en energie, plastic tasjes vaker hergebruiken en duurzaam geproduceerde kleding en voedsel belangrijker vinden dan ervoor. Ten derde blijken jongeren op gebied van zingeving te ontwikkelen; ze beschouwen God als een belangrijker onderdeel van hun leven dan voorde reis. Verder geven de jongeren aan dat ze meer aan goede doelen zijn gaan geven. Zij blijken ook op gebied van bewustwording te veranderen; zo geven jongeren aan meer zelfvertrouwen te krijgen en vaker te spreken over gebeurtenissen in de samenleving. Tot slot treden er veranderingen op in hun wereldbeeld. Jongeren hebben na afloop van hun reis het gevoel dat men in Nederland wat kan leren van mensen in ontwikkelingslanden en zij voelen zich bovendien meer met de lokale bevolkingen van die landen verbonden.

Op basis van de resultaten van de impactmeting is besloten om bovenstaande punten van verandering mee te nemen in de dataverzameling nadat deze veranderingen in hoofdstuk 3 zijn onderbouwd met wetenschappelijke literatuur. Hierbij wordt het onderscheid aangehouden zoals door Kruiter en Van den Enden is voorgesteld. Dat leidt tot de volgende opsomming:

- Persoonlijke opbrengsten
  - Algemeen bewustzijn en wereldbeeld
  - Zelfbewustzijn

- Zingeving/geloof
- Maatschappelijke opbrengsten
  - Vrijwilligerswerk
  - Geefgedrag
  - Duurzaam gedrag

Naast de theoretische onderbouwing van bovenstaande punten, bleek uit een uitgebreide literatuurstudie dat internationale vrijwilligers dikwijls op nog een aantal factoren veranderen. Die factoren zijn eveneens beschreven en met literatuur ondersteund in hoofdstuk 3. Ook hierbij is het onderscheid tussen persoonlijke en maatschappelijke opbrengsten aangehouden en dat leidt tot de volgende opsomming:

- Persoonlijke opbrengsten
  - Sociaal netwerk
  - Interculturele competenties
  - Ontwikkeling competenties (samenwerken, flexibiliteit, cognitieve vaardigheden)
- Maatschappelijke opbrengsten
  - Professionalisering

Tot slot worden de brainstormsessies in samenwerking met IPW en met oud-deelnemers en leiders van World Servants, vrijwilligers en professionals die werkzaam zijn in diverse sectoren uitgelicht. Hieruit kwamen een enorme opsomming van factoren waarop de ‘impactspecialisten’ jongeren in de praktijk hebben zien veranderen. Een greep daaruit volgt: leiderschapskwaliteiten, stemgedrag, ander werknemerschap (collectieve oriëntatie, belang van het sociale aspect), competentie-ontwikkeling (leiding geven, flexibiliteit, zelfbeeld, intercultureel begrip, gespreksvaardigheden, doorzettingsvermogen, enthousiasmeren, improvisatie, organisatievermogen), positieve/dankbare houding, oog voor een ander, bewustere tijdsbesteding, duurzaamheid (minder afval produceren, vegetarisch eten, minder consumeren, meer gebruik openbaar vervoer), denken in mogelijkheden, sociale contacten (buiten de eigen bubble) en meer maatschappelijke betrokkenheid (vrijwilligerswerk, lokale sportclub, kerk/gemeente, school, buurt).

Op basis van bovenstaande zijn nog enkele factoren verkend waar deelnemers aan World Servants projecten mogelijk op veranderen. Deze factoren zijn tevens ondersteund met wetenschappelijke literatuur in hoofdstuk 3. De toevoeging bestaat uit de volgende opsomming:

- Persoonlijke opbrengsten
  - Ontwikkeling competenties (leiderschapsvaardigheden, communicatievaardigheden, organisatievermogen)
- Maatschappelijke opbrengsten

- Politieke betrokkenheid

De benoemde factoren lijken op basis van ervaring, impactmeting en wetenschappelijke literatuur leidend te zijn in de persoonlijke verandering en gedragsverandering die invloed heeft op de Nederlandse maatschappij. Dat maakt het relevant om deze factoren te bevragen in de enquête. Deze meting zal worden aangevuld/verdiept met een kwalitatieve component in de vorm van individuele interviews. Dit zal dienen om het model te verifiëren en om het persoonlijke veranderproces van een aantal deelnemers in kaart te brengen. Bovendien kan de laatste deelvraag worden verkend; hoe het maatschappelijk rendement vergroot kan worden. De totstandkoming van de te bevragen factoren in het kwantitatieve onderdeel is te besluiten met een uiteindelijke opsomming:

- Persoonlijke opbrengsten
  - Algemeen bewustzijn en wereldbeeld
  - Zelfbewustzijn
  - Zingeving/geloof
  - Sociaal netwerk en sociaal vertrouwen (gezamenlijk sociaal kapitaal)
  - Interculturele competenties
  - Ontwikkeling competenties (samenwerken, flexibiliteit, cognitieve vaardigheden, leiderschapsvaardigheden, communicatievaardigheden, organisatievermogen)
- Maatschappelijke opbrengsten
  - Vrijwilligerswerk
  - Geefgedrag
  - Duurzaam gedrag
  - Professionalisering
  - Politieke betrokkenheid

Bijlage 3: Enquêtevragen

Thema/onderwerp	Nr.	Vraag	Antwoordcategorieën	Bron + opmerkingen
<b>Beschrijvende informatie</b>				
Geslacht	1	Wat is je geslacht?	Meerkeuze, één optie kiezen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Man</li> <li>• Vrouw</li> </ul>	Controlevariabele
Leeftijd	2	Hoe oud ben je? <i>Vul alleen het getal in</i>	Open	Controlevariabele
Opleidingsniveau	3	Wat is het hoogste opleidingsniveau dat je hebt afgerond?	Meerkeuze, één optie kiezen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Basisschool</li> <li>• VMBO</li> <li>• HAVO</li> <li>• VWO</li> <li>• MBO</li> <li>• HBO</li> <li>• WO</li> <li>• Anders, namelijk _____</li> </ul>	Controlevariabele <i>Uiteindelijk niet gebruikt voor analyse</i>
Aantal projectervaringen	4	Hoe vaak ben je op project geweest met World Servants?	Open	Onafhankelijke variabele: het vermoeden is dat het leereffect/vormings-effect het grootst is bij de eerste projectervaringen.
Hoelang geleden?	5	Wanneer ben je op project geweest? <i>Vul alleen de jaartallen in</i>	Open	Onafhankelijke variabele: Deze variabele kan worden omgezet naar de factor voor de berekening van de bestendigheid van opbrengsten.
Leider	6	Ben je tijdens (één van je) project(en) als leider meegeweest?	Ja/nee, dummy	Controlevariabele; mogelijk vergroot de ontwikkeling van leiderschap de opbrengsten.
Buitenlandervaring	7	Heb je naast World Servants nog andere buitenlandervaring(en) gehad?	Ja/nee, dummy	Controlevariabele; belangrijk om hiervoor te controleren

				omdat het effect van WS dan zuiverder wordt gemeten.
Motivatie WS <i>Uiteindelijk niet gebruikt voor analyse</i>	8	Wat was jouw motivatie om internationaal vrijwilligerswerk te doen met World Servants?	Meerkeuze, één optie kiezen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anderen helpen, iets nuttigs/zinvol s doen</li> <li>• Avontuur of reizen</li> <li>• Behoefte aan verandering/iets nieuws doen</li> <li>• Persoonlijke verandering</li> <li>• Verandering op professioneel niveau/carrière</li> <li>• Anders, namelijk.....</li> </ul>	Antwoordcategori eën gebaseerd op de uitkomsten van het kwalitatieve onderzoek van Brook et al. (2007)
<b>Vrijwilligerswerk</b>				
Sectoren VW	9	Hoeveel tijd besteed je – gemiddeld per week – aan vrijwilligerswerk in de volgende sectoren? <i>Aantal minuten invullen tussen haakjes</i>	<input type="checkbox"/> Actievoeren voor je World Servants-project <input type="checkbox"/> Lokaal (bijvoorbeeld bij je plaatselijke voetbalclub of de scouting enz.) <input type="checkbox"/> Kerkelijk (bijvoorbeeld te helpen in het kinderwerk of in de band te spelen enz.) <input type="checkbox"/> Informeel (bijvoorbeeld door je oma of buurvrouw te helpen met boodschappen doen enz.)	Waarde voor de berekening het verschil tussen voor- en nameting. Vermenigvuldiging met uurtarief geeft maatschappelijke waarde.
Motivatie VW	10	Waarom doe je vrijwilligerswerk?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ik doe geen vrijwilligerswerk</li> <li>• Ervaring/vaardigheden</li> </ul>	Van der Vaart (2010); Clary et al. (1998); Tak en Karr (2007). Antwoordcategori

			<p>opdoen voor (toekomstige) baan/mijn carrière</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bijdrage aan de maatschappij</li> <li>• Verwachting van anderen</li> <li>• Persoonlijke groei</li> <li>• Mogelijkheid om vaardigheden te leren</li> <li>• Plezier, leuke tijd</li> <li>• Loskomen van het dagelijks leven door aandacht op iets anders te focussen</li> <li>• Anders, namelijk...</li> </ul>	<p>eën afgeleid uit de resultaten van de scriptie van Van der Vaart (2010).</p> <p>N.B. Optie toegevoegd: 'ik doe geen vrijwilligerswerk' en 'anders, namelijk...'</p> <p><i>Uiteindelijk niet gebruikt voor analyse</i></p>
<b>Duurzaam gedrag</b>				
Voedselverspilling	1 1	Ik probeer weinig voedsel te verspillen	Likert-schaal (helemaal eens – helemaal oneens)	Geïnspireerd op de impactmeting van World Servants
Vlees eten	1 2	Ik eet één of meerdere dagen per week vegetarisch	Likert-schaal (helemaal eens – helemaal oneens)	Geïnspireerd op de impactmeting van World Servants
Grondstoffen	1 3	Over het algemeen ga ik zuinig om met water en energie	Likert-schaal (helemaal eens – helemaal oneens)	Impactmeting, World Servants (2016)
Bewust consumeren	1 4	Als ik groente en fruit koop, probeer ik producten uit het seizoen te kopen	Likert-schaal (helemaal eens – helemaal oneens)	Impactmeting, World Servants (2016)
Bewust consumeren (2)	1 5	Ik probeer eerst tweedehands te zoeken als ik iets nieuws wil kopen	Likert-schaal (helemaal eens – helemaal oneens)	Geïnspireerd op de impactmeting van World Servants
Bewust consumeren (3)	1 6	Als ik boodschappen doe probeer ik bewust in te kopen en te kijken naar keurmerken (bijvoorbeeld Tony Chocolonely en Fair Trade producten)	Likert-schaal (helemaal eens – helemaal oneens)	Geïnspireerd op de impactmeting van World Servants

<b>Geefgedrag</b>				
Schenkbedrag kerk	17	Hoeveel geld geef je gemiddeld aan de kerk per maand?	Open	Waarde voor de berekening het verschil tussen de geledingen van World Servants-deelnemers. Vermenigvuldiging met aantal individuen geeft maatschappelijke waarde
Schenkbedrag goede doelen	18	Hoeveel geld geef je gemiddeld aan overige goede doelen per maand?	Open	Waarde voor de berekening het verschil tussen de geledingen van World Servants-deelnemers. Vermenigvuldiging met aantal individuen geeft maatschappelijke waarde
Belang schenken	19	Hoe belangrijk vind je het om geld aan goede doelen te geven	Likert-schaal (heel belangrijk-helemaal niet belangrijk)	<i>Uiteindelijk niet gebruikt voor analyse</i>
Impact WS	20	Geef je meer geld aan goede doelen door jouw World Servants-projectervaring?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nee (hetzelfde bedrag of minder)</li> <li>• Ja (meer)</li> <li>• Dat weet ik niet</li> </ul>	
<b>Professionele ontwikkeling</b>				
Sociaal werkveld	21	Ik wil werken in een werkveld dat zich bezighoudt met sociale of economische ontwikkeling en/of maatschappelijke problemen	Likert-schaal (helemaal eens-helemaal oneens)	Geïnspireerd op Lough, McBride en Sherraden (2009)
Internationaal werkveld	22	Ik wil werken in een internationaal werkveld	Likert-schaal (helemaal eens-helemaal oneens)	Geïnspireerd op Lough, McBride en Sherraden (2009)
Belang WS in carrière	23	In hoeverre was jouw internationale vrijwilligerservaring nuttig bij het zoeken van een baan of carrièrevordering?	Likert-schaal (Heel nuttig – helemaal niet nuttig)	Brook et al. (2007) <i>Uiteindelijk niet gebruikt voor analyse</i>



Baan te danken	2 4	In hoeverre heb je je baan te danken aan je World Servants-ervaring?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ik werk (nog) niet</li> <li>Dat weet ik niet</li> <li>Helemaal niet</li> <li>Ja, dit heb ik (deels) aan World Servants te danken (antwoord in %)</li> </ul> <p>_____</p>	
CV	2 5	Vermeld je je World Servants-ervaring(en) op je CV?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ja</li> <li>Nee</li> </ul>	
Sollicitatiegesprek	2 6	Is je World Servants-ervaring weleens ter sprake gekomen bij een sollicitatiegesprek?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ja</li> <li>Nee</li> </ul>	
Inkomen	2 7	In welke categorie valt je maandelijkse (bruto)inkomen op dit moment?	<ul style="list-style-type: none"> <li>€ 0 – 1000</li> <li>€ 1000 – 2000</li> <li>€ 2000 – 3000</li> <li>€ 3000 – 4000</li> <li>Meer dan € 4000</li> <li>Wil ik niet delen</li> </ul>	Maatschappelijk rendement van professionele ontwikkeling
Werksituatie	2 8	Hoe ziet jouw werksituatie er op dit moment uit?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Studie/opleiding</li> <li>(nog) geen werk</li> <li>Parttime baan</li> <li>Fulltime baan</li> </ul>	
<b>Totale impact</b>				
Impact	2 8	Hoe groot is de impact van jouw projectervaring in het verleden op jouw dagelijks leven?	Percentage invullen	<i>Doel was om eerste beeld te krijgen. Met behulp van de andere vragen was een genuanceerder beeld te schetsen. Deze vraag is daarom bedoeld als context voor de onderzoeker, niet voor de analyse.</i>
Waarde in €	2 9	Alles samen genomen, hoeveel geld vind je je projectervaring(en) waard?	Open: € .....	<i>Doel was om eerste beeld te krijgen. Met</i>

				<i>behelp van de andere vragen was een genuanceerder beeld te schetsen. Deze vraag is daarom bedoeld als context voor de onderzoeker, niet voor de analyse.</i>
Belangrijkste opbrengst	30	Wat is de belangrijkste opbrengst van je projectervaring voor jouw leven?	Open	
Co2 – uitstoot	31	Het zou enorm helpen als je ons nog iets meer informatie geeft over je gemiddelde Co2-uitstoot. We zouden je willen vragen om de test in te vullen via de website van Milieucentraal ( <a href="https://advies-op-maat.milieucentraal.nl/aom/?module=CO2-voetafdruk">https://advies-op-maat.milieucentraal.nl/aom/?module=CO2-voetafdruk</a> ). Deze test duurt slechts 3 minuten!	Wat is je CO2-uitstoot? → Open antwoord	Waarde voor de berekening het verschil tussen voor- en nameting. Vermenigvuldiging met compensatiewaarde van FCF geeft maatschappelijke besparing/opbrengst.
Persoonlijke opbrengsten	32-35	Vier vragen voor marketingdoeleinden, verzoek vanuit World Servants		
Werving interviews				
	36	Mogen we nog eens contact met je opnemen voor een vervolginterview of vervolgvragenlijst zodat we de opbrengsten van je projectervaring verder kunnen onderzoeken?	Als je daarvoor openstaat, mag je je e-mailadres en telefoonnummer achterlaten.	Na de enquête is besloten om focusgroepen te doen met dezelfde informanten als bij de brainstormsessies met het IPW. Daarom zijn de gegevens uit deze vraag niet gebruikt.

## Bijlage 4: Geïnformeerde toestemming

Betreft: Toestemming voor verwerking van  
groepsgesprekken



Wolvega, Februari 2021

Beste impactdenker,

Je ontvangt deze brief omdat je hebt ingestemd om mee te werken aan de derde impactsessie van World Servants. In 2019 dacht je mee om factoren te identificeren waarop deelnemers aan World Servants-projecten, mogelijk veranderen. Bijvoorbeeld zelfvertrouwen en duurzaam gedrag.

In het groepsgesprek van volgende week staan die opbrengsten opnieuw centraal. Deze keer praten we over impact en welke financiële waarde de persoonlijke opbrengsten hebben voor de Nederlandse samenleving.

Deze groepsgesprekken zijn onderdeel van mijn masterscriptie om af te studeren bij Sociologie aan de Rijksuniversiteit in Groningen. Om de data te verwerken en op te slaan moet ik je laten weten vertellen hoe en waar dat gebeurt. Ik vraag daarom jouw toestemming om het volgende te doen met de inhoud van de gesprekken volgende week:

- De gespreksinhoud wordt opgenomen, uitgeschreven en geanalyseerd om de opgestelde theorie te verfijnen.
- De opname wordt beveiligd opgeslagen en na verwerking vernietigd.
- De data wordt anoniem geanalyseerd en vertrouwelijk behandeld.
- Uiteindelijke scriptieresultaten kunnen extern worden gecommuniceerd (bijvoorbeeld op de website van World Servants of (sociale) media) maar dat is in geen geval herleidbaar naar individuele antwoorden of opvattingen.
- De data blijft beschikbaar voor eventuele vervolgonderzoekdoeleinden binnen World Servants en wordt daarvoor beveiligd opgeslagen.

Met het invullen van onderstaande gegevens stem je in met de gegeven informatie over de verwerking van gespreksinhoud.

*Naam*

*Datum*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Met hartelijke groet,

Jitske van der Wijk  
Stagiair Marketing & Training

## Bijlage 5: Interviewschema

### **Introductie**

Welkom allemaal. Fijn dat jullie vanavond aanwezig zijn en mee willen denken over de impact van World Servants. Om elkaar te leren kennen beginnen we straks met een voorstelmoment. Eerst zal ik kort iets over mezelf en dit onderzoek vertellen. *Kort voorstellen.*

### **Korte inleiding op thema**

Het afgelopen jaar heb ik onderzoek gedaan naar de impact van een World Servants-ervaring op individuen. De verkenning naar impact van World Servants is in drie stappen gegaan.

- 1) De eerste stap bestond uit brainstormsessies met het Instituut voor Publieke Waarde over factoren waarop World Servants-deelnemers zouden kunnen veranderen. Daar kwamen twee groepen factoren uit: ten eerste persoonlijke verandering zoals zelfvertrouwen. Ten tweede gedragsverandering zoals duurzamer gedrag.
- 2) De gedragsverandering is gemeten in een enquête. We hebben gemeten in hoeverre mensen met World Servants-projectervaring verschillen van mensen die nog niet op project zijn geweest. Bijvoorbeeld of zij meer vrijwilligerswerk doen. Die informatie hebben we gebruikt om te berekenen wat de financiële waarde van een projectervaring is.
- 3) Het doel van vandaag is om te bespreken wat jullie van deze inschatting vinden en welke aanbevelingen jullie hebben.

### **Toelichting groepsgesprek**

Deze informatie wordt gebruikt om de theorie te verfijnen. We doen dat in een groepsgesprek omdat de verschillen in jullie opvattingen interessant zijn. Jullie gaan met elkaar in gesprek. Af en toe zal ik doorvragen en doe dat ook vooral bij elkaar. Probeer op elkaar in te haken en aan te vullen, juist als je er anders over denkt. We ronden uiterlijk om 21.15 uur af. Zijn er voor nu nog vragen?

### **Consent**

Afgelopen week hebben jullie het toestemmingsformulier ontvangen en ingevuld teruggestuurd. De inhoud van vandaag zullen we opnemen, vertrouwelijk behandelen en anoniem gebruiken. Is iedereen hiermee akkoord en zijn er nog vragen over?

### **Openingsvraag**

1. Om te beginnen doen we een voorstelrondje: vertel kort wie je bent, wat je in het dagelijks leven doet en wat je relatie/ervaring met World Servants is.

### **Introducerende vraag**

2. Wat heb jij geleerd van je World Servants-project? Zowel positieve als negatieve leerervaringen zijn welkom. Probeer je ervaring in één minuut samen te vatten.

## **Kernvragen**

### Validatie actoren

3. In de enquête zijn vier uitingen van gedrag bevraagd die zouden kunnen veranderen door een World Servants-projectervaring:
  - 1) Vrijwilligerswerk
  - 2) Duurzaam gedrag
  - 3) Geven aan goede doelen
  - 4) Professionele ontwikkeling
    - a. In hoeverre geven deze factoren een compleet beeld van de gedragsverandering die deelnemers kunnen doormaken?
    - b. Zo nee, welke factoren missen jullie die relevant kunnen zijn?

### Assumpties monetair model: omstandigheden (C) en complete beeld

4. Zouden er omstandigheden kunnen zijn waardoor het proces van veranderen anders werkt of minder effectief werkt?
  - a. Zo ja; welke omstandigheden kun je identificeren?
  - b. Probes: verschillen tussen landen, continenten of leeftijdsgroepen?
5. De berekeningen laten zien dat een projectervaring vier keer zoveel waard is dan dat het kost. In hoeverre is dit herkenbaar beeld?
  - a. Welke afwegingen maak je hierbij?
  - b. Hoe vind je de verhouding tussen de vier factoren in relatie tot het bedrag wat eraan gegeven is? (sterk ingekorte berekening tonen)

### Bestendigheid

6. Hoe kijk je terug op je World Servants-projectervaring na verloop van tijd? In welke mate is de ervaring vervaagd of blijft deze actueel en van invloed?
  - a. Indien bestendig; wat heeft bijgedragen aan het bijblijven van de ervaring?
  - b. Indien niet bestendig; kun je specificeren welke onderdelen vervagen?

## **Afronding**

We zijn aan het einde gekomen van dit groepsgesprek. Zijn er nog aanvullende opmerkingen voordat we de sessie afronden? Hartelijk voor jullie medewerking! We waarderen het enorm dat jullie tijd apart wilden zetten om mee te denken over impact. Jullie opinie en ideeën zijn waardevol voor het in kaart brengen van de impact van World Servants.

## Bijlage 6: Specificatie van maatschappelijk rendement

### 6.1 Inleiding

De uitkomsten van de focusgroepen in hoofdstuk 7 geven aanleiding tot een specificatie van het maatschappelijk rendement, naast het algemene beeld dat in hoofdstuk 6 is geschetst. Daartoe wordt in deze bijlage een overzicht gegeven van de volledige regressievergelijkingen van drie van de vier<sup>87</sup> gedragsfactoren. Deze worden tevens ingevuld voor een veelvoorkomende situatie: een jonge deelnemer die voor het eerst op een World Servants-project is geweest (6.3). Dit is dezelfde situatie als doorgerekend bij de algemene verkenning van het maatschappelijk rendement in hoofdstuk 6. De bijlage wordt afgesloten met een conclusie waarin het algemene beeld wordt vergeleken met de specificatie van het maatschappelijk rendement.

### 6.2 Regressievergelijkingen

In tabel 6.1 staat de drie eindmodellen van de lineaire regressieanalyse die aan de basis liggen van het maatschappelijk rendement model zoals gepresenteerd in hoofdstuk 6. In deze modellen zijn naast de onafhankelijke variabelen (aantal projectervaringen en de recentheid van de laatste projectervaring) ook de vijf controlevariabelen geregresseerd op vrijwilligerswerk, duurzaam gedrag en geefgedrag. Op basis hiervan kunnen de volledige regressievergelijkingen worden uitgeschreven.

Tabel 6.1: Resultaten van de drie eindmodellen van de regressieanalyse met aantal projectervaringen en recentheid van projectervaringen als onafhankelijke variabelen en verschillende controlevariabelen

	Model 1 <sup>c</sup>		Model 2 <sup>c</sup>		Model 3 <sup>c</sup>	
	<i>b</i>	SE	<i>b</i>	SE	<i>b</i>	SE
Intercept	64,10	33,57	11898,39*	6444,92	-57,33**	20,60
Aantal projectervaringen	13,67**	4,24	-305,38	652,60	9,39**	2,53
Recentheid: laatste projectervaring	-2,03	1,89	518,27	316,78	3,81**	1,12
Geslacht (1=vrouw)	-6,46	22,32	1773,125	4278,12	-15,22	13,42
Leeftijd	3,36**	0,89	-88,56	185,76	2,11**	0,52
Bruto inkomen	-17,70	10,14	5349,75	4764,43	15,59*	6,11
Buitenlandervaring (1=wel)	16,50	19,83	6369,66	3729,16	3,73	11,83
Leiderservaring (1=wel)	-30,46	25,04	-303,40	1961,65	21,76	14,98
<i>R<sup>2</sup> adjusted</i>	0,075		0,069		0,374	
<i>N</i>	299		317		309	

\*significant bij  $p < 0,05$ ; \*\* significant bij  $p < 0,01$

<sup>a</sup>: Afhankelijke variabele Vrijwilligerswerk, <sup>b</sup>: afhankelijke variabele Duurzaamheid (in Co2-uitstoot), <sup>c</sup>: afhankelijke variabele Geefgedrag

<sup>87</sup> Het maatschappelijk rendement van de gedragsfactor professionele ontwikkeling wordt in deze bijlage niet aan de orde gesteld. De reden daarvoor is dat deze gedragsfactor niet met een lineaire regressieanalyse is berekend in het maatschappelijk rendement model maar met een andere rekenmethode. In de conclusie worden daarom ook de verschillen tussen drie van de vier gedragsfactoren bekeken en niet voor professionele ontwikkeling.

### Regressievergelijking van vrijwilligerswerk

Hoeveelheid minuten vrijwilligerswerk per week =  $64,10 + 13,67_{\text{projectervaring}} - 2,03_{\text{recentheid}} - 17,70_{\text{inkomen}} - 6,46_{\text{geslacht}} + 3,36_{\text{leeftijd}} + 16,50_{\text{buitenland}} - 30,46_{\text{leider}}$

### Regressievergelijking duurzaam gedrag

Co2-uitstoot in Kg =  $11898,39 - 305,38_{\text{projectervaring}} + 518,27_{\text{recentheid}} - 303,40_{\text{inkomen}} + 1773,13_{\text{geslacht}} - 88,56_{\text{leeftijd}} + 6369,66_{\text{buitenland}} + 5349,75_{\text{leider}}$

### Regressievergelijking geefgedrag

Hoeveelheid € aan goede doelen per maand =  $-57,33 + 9,39_{\text{projectervaring}} + 3,81_{\text{recentheid}} + 15,59_{\text{inkomen}} - 15,22_{\text{geslacht}} + 2,12_{\text{leeftijd}} + 3,26_{\text{buitenland}} + 21,76_{\text{leider}}$

## 6.3 Situatie: Eerste projectdeelname van jonge deelnemer

Een eerste veelvoorkomende situatie is dat een jongen van 17 jaar voor de eerste met World Servants op project gaat. Op het moment van de projectdeelname heeft hij eindexamen gedaan van de HAVO en heeft daarom een inkomen tussen 0 en 500 euro per maand (categorie 1) vanuit een bijbaan. Hij heeft geen buitenlandervaring naast World Servants en gaat niet als leider mee omdat het zijn eerste projectervaring is. Tijdens de vijf jaar die volgen na zijn projectdeelname studeert hij en daarom zal zijn inkomen niet hoger worden en in deze categorie blijven. In de onderstaande subparagrafen worden de regressievergelijkingen ingevuld.

### 6.3.1. Vrijwilligerswerk

Hoeveelheid minuten vrijwilligerswerk per week =  $64,10 + 13,67_{\text{projectervaring}} - 2,03_{\text{recentheid}} - 17,70_{\text{inkomen}} - 6,46_{\text{geslacht}} + 3,36_{\text{leeftijd}} + 16,50_{\text{buitenland}} - 30,46_{\text{leider}}$

Jaar 0: Op project (indexjaar)

Jaar 1 =  $64,10 + (13,67*1)_{\text{projectervaring}} - (2,03*1)_{\text{recentheid}} - (17,70*1)_{\text{inkomen}} - (6,46*0)_{\text{geslacht}} + (3,36*18)_{\text{leeftijd}} + (16,50*0)_{\text{buitenland}} - (30,46*0)_{\text{leider}} = 118,52$

Jaar 1 =  $64,10 + (13,67*1)_{\text{projectervaring}} - (2,03*2)_{\text{recentheid}} - (17,70*1)_{\text{inkomen}} - (6,46*0)_{\text{geslacht}} + (3,36*19)_{\text{leeftijd}} + (16,50*0)_{\text{buitenland}} - (30,46*0)_{\text{leider}} = 119,85$

Jaar 1 =  $64,10 + (13,67*1)_{\text{projectervaring}} - (2,03*3)_{\text{recentheid}} - (17,70*1)_{\text{inkomen}} - (6,46*0)_{\text{geslacht}} + (3,36*20)_{\text{leeftijd}} + (16,50*0)_{\text{buitenland}} - (30,46*0)_{\text{leider}} = 121,18$

Jaar 1 =  $64,10 + (13,67*1)_{\text{projectervaring}} - (2,03*4)_{\text{recentheid}} - (17,70*1)_{\text{inkomen}} - (6,46*0)_{\text{geslacht}} + (3,36*21)_{\text{leeftijd}} + (16,50*0)_{\text{buitenland}} - (30,46*0)_{\text{leider}} = 122,51$

Jaar 1 =  $64,10 + (13,67*1)_{\text{projectervaring}} - (2,03*5)_{\text{recentheid}} - (17,70*1)_{\text{inkomen}} - (6,46*0)_{\text{geslacht}} + (3,36*22)_{\text{leeftijd}} + (16,50*0)_{\text{buitenland}} - (30,46*0)_{\text{leider}} = 123,84$

Optellen over vijfjarige periode:

$$(((118,52/60)*52)*12,34^{88}) + (((119,85/60)*52)*12,34) + (((121,18/60)*52)*12,34) +$$

$$(((122,51/60)*52)*12,34) + (((123,84/60)*52)*12,34) = 6479,72 \text{ euro} + 1287 \text{ (voortraject)} = 7766,72$$

euro

### 6.3.2. Duurzaam gedrag

$$\text{Co2-uitstoot in Kg} = 11898,39 - 305,38_{\text{projectervaring}} + 518,27_{\text{recentheid}} - 303,40_{\text{inkomen}} + 1773,13_{\text{geslacht}} -$$

$$88,56_{\text{leeftijd}} + 6369,66_{\text{buitenland}} + 5349,75_{\text{leider}}$$

Jaar 0: Op project (indexjaar)

$$\text{Jaar 1: } 11898,39 - (305,38*1)_{\text{projectervaring}} + (518,27*1)_{\text{recentheid}} - (303,40*1)_{\text{inkomen}} + (1773,13*0)_{\text{geslacht}} -$$

$$(88,56*18)_{\text{leeftijd}} + (6369,66*0)_{\text{buitenland}} + (5349,75*0)_{\text{leider}} = 10213,70$$

$$\text{Jaar 2: } 11898,39 - (305,38*1)_{\text{projectervaring}} + (518,27*2)_{\text{recentheid}} - (303,40*1)_{\text{inkomen}} + (1773,13*0)_{\text{geslacht}} -$$

$$(88,56*19)_{\text{leeftijd}} + (6369,66*0)_{\text{buitenland}} + (5349,75*0)_{\text{leider}} = 10643,41$$

$$\text{Jaar 3: } 11898,39 - (305,38*1)_{\text{projectervaring}} + (518,27*3)_{\text{recentheid}} - (303,40*1)_{\text{inkomen}} + (1773,13*0)_{\text{geslacht}} -$$

$$(88,56*20)_{\text{leeftijd}} + (6369,66*0)_{\text{buitenland}} + (5349,75*0)_{\text{leider}} = 11073,12$$

$$\text{Jaar 4: } 11898,39 - (305,38*1)_{\text{projectervaring}} + (518,27*4)_{\text{recentheid}} - (303,40*1)_{\text{inkomen}} + (1773,13*0)_{\text{geslacht}} -$$

$$(88,56*21)_{\text{leeftijd}} + (6369,66*0)_{\text{buitenland}} + (5349,75*0)_{\text{leider}} = 11502,83$$

$$\text{Jaar 5: } 11898,39 - (305,38*1)_{\text{projectervaring}} + (518,27*5)_{\text{recentheid}} - (303,40*1)_{\text{inkomen}} + (1773,13*0)_{\text{geslacht}} -$$

$$(88,56*22)_{\text{leeftijd}} + (6369,66*0)_{\text{buitenland}} + (5349,75*0)_{\text{leider}} = 11932,54$$

Optellen over vijfjarige periode:  $((10213,70/1000)*24) + ((10643,41/1000)*24) +$   
 $((11073,12/1000)*24) + ((11502,83/1000)*24) + ((11932,54/1000)*24) = 1329,77$  euro aan  
 compensatiekosten.

### 6.3.3. Geefgedrag

Jaar 0: op project (indexjaar)

$$\text{Jaar 1: } -57,33 + (9,39*1)_{\text{projectervaring}} + (3,81*1)_{\text{recentheid}} + (15,59*1)_{\text{inkomen}} - (15,22*0)_{\text{geslacht}} +$$

$$(2,12*18)_{\text{leeftijd}} + (3,26*0)_{\text{buitenland}} + (21,76*0)_{\text{leider}} = 38,16$$

$$\text{Jaar 2: } -57,33 + (9,39*1)_{\text{projectervaring}} + (3,81*2)_{\text{recentheid}} + (15,59*1)_{\text{inkomen}} - (15,22*0)_{\text{geslacht}} +$$

$$(2,12*19)_{\text{leeftijd}} + (3,26*0)_{\text{buitenland}} + (21,76*0)_{\text{leider}} = 44,09$$

$$\text{Jaar 3: } -57,33 + (9,39*1)_{\text{projectervaring}} + (3,81*3)_{\text{recentheid}} + (15,59*1)_{\text{inkomen}} - (15,22*0)_{\text{geslacht}} +$$

$$(2,12*20)_{\text{leeftijd}} + (3,26*0)_{\text{buitenland}} + (21,76*0)_{\text{leider}} = 50,02$$

$$\text{Jaar 4: } -57,33 + (9,39*1)_{\text{projectervaring}} + (3,81*4)_{\text{recentheid}} + (15,59*1)_{\text{inkomen}} - (15,22*0)_{\text{geslacht}} +$$

$$(2,12*21)_{\text{leeftijd}} + (3,26*0)_{\text{buitenland}} + (21,76*0)_{\text{leider}} = 55,95$$

$$\text{Jaar 5: } -57,33 + (9,39*1)_{\text{projectervaring}} + (3,81*5)_{\text{recentheid}} + (15,59*1)_{\text{inkomen}} - (15,22*0)_{\text{geslacht}} +$$

$$(2,12*22)_{\text{leeftijd}} + (3,26*0)_{\text{buitenland}} + (21,76*0)_{\text{leider}} = 61,88$$

<sup>88</sup> Hier wordt met hetzelfde uurtarief voor vrijwilligerswerk gerekend als in hoofdstuk 6, namelijk 12,34 euro per uur.



Optellen over vijfjarige periode.

$(38,16 * 12 \text{ maanden}) + (44,09 * 12 \text{ maanden}) + (50,02 * 12 \text{ maanden}) + (55,95 * 12 \text{ maanden}) + (61,88 * 12 \text{ maanden}) = 3000,12 \text{ euro.}$

#### 6.3.4. Maatschappelijk rendement

De totale waarde van het vrijwilligerswerk van de voorgerekende situatie bedraagt 7766,72 euro ten opzichte van 1597,70 euro in hoofdstuk 6. De totale compensatiewaarde van Co2 van de voorgerekende situatie bedraagt 1329,77 euro ten opzichte van 483,60 euro in hoofdstuk 6. De totale waarde van geven aan goede doelen van de voorgerekende situatie bedraagt 3000,12 euro ten opzichte van euro 3342,60 in hoofdstuk 6.

Wat betreft bovenstaande drie verschillen in uitkomst vallen een aantal zaken op. Ten eerste schieten de waarde van vrijwilligerswerk en compensatiewaarde van Co2 sterk uit naar boven ten opzichte van de berekening in hoofdstuk 6. Het belangrijkste punt van aandacht hierbij is dat qua berekening niet vertrokken wordt vanuit het verschil tussen individuen zonder projectervaring en individuen met projectervaring. Dit betekent dat de waarde van hun gedrag wel wordt berekend, maar niet zozeer het verschil met als zij niet op World Servants-project waren geweest. Daarvoor een controlegroep noodzakelijk die gemeten wordt op de controlevariabelen maar geen World Servants-project meemaken. Ten tweede valt het op dat de uitkomst van de berekening van geefgedrag niet ver uiteenloopt tussen beide rekeningmethoden. Een verklaring hiervoor is dat de controlevariabelen geen grote invloed hebben op de hoeveelheid geld die men aan goede doelen geeft. Een uitzondering daarop vormt inkomen, maar in dit voorbeeld is gerekend met een deelnemer die nog studeert en dat is bij de meeste deelnemers aan World Servants-deelnemers het geval op het moment van eerste project en de eerste jaren erna.

#### 6.4 Conclusie

Resumerend valt te stellen dat het zinvol is om de volledige regressievergelijking te rapporteren en in te vullen om een compleet beeld te krijgen van hoe de variabelen invloed hebben op de uitkomsten. Om de juiste vergelijking te kunnen maken tussen individuen met World Servants-projectervaring en zonder projectervaring is een regressievergelijking vooral handzaam wanneer deze vergeleken kan worden met een regressievergelijking van de controlegroep. In deze scriptie is echter cross-sectioneel onderzoek gedaan; een controlegroep is daarbij niet betrokken. Daarom luidt het advies om voorzichtig om te gaan met de cijfers uit deze bijlage omdat ze niet in vergelijking staan tot individuen zonder projectervaring. Het beeld van maatschappelijk rendement in hoofdstuk 6 vertrekt vanuit de gedragsverandering tussen individuen zonder projectervaring en individuen met één projectervaring. Vervolgens wordt gerekend met de hellingscoëfficiënten van het aantal projectervaringen en de jaren dat deze geleden zijn vanuit de lineaire regressieanalyse. Op deze

manier wordt een behoudender beeld geschetst van het maatschappelijk rendement en komt vermoedelijk dichterbij de werkelijkheid. In principe zou een volledige invulling van regressievergelijkingen van de experimentele (met projectervaring) en controlegroep (zonder projectervaring) de voorkeur verdienen, maar gezien de onderzoeksopzet en mogelijkheden binnen dit onderzoek is het algemene beeld in hoofdstuk 6 een realistische verkenning.

## Bijlagen ten behoeve van data-analyse

De analyse van enquêtedata en transcripten van de focusgroepen is uitgebreid gerapporteerd met syntax, output en interpretatie. Bijlage 7 tot en met 11 doen daarvan verslag. Gezien de omvangrijke rapportage zijn deze bijlagen als bestand op te vragen. Neem bij interesse contact op met [jitskevanderwijk@gmail.com](mailto:jitskevanderwijk@gmail.com).

Bijlage 7: Operationalisatie van variabelen

Bijlage 8: Bivariate statistieken

Bijlage 9: Hypothesetoetsing

Bijlage 10: Assumptiecontrole en analyse van *outliers*

Bijlage 11: Thematische analyse focusgroepen