

Extending traditional views on volunteers' psychological contracts: Novel conceptual and methodological approaches in non-profit studies

Dr. Tim Vantilborgh



Vrije
Universiteit
Brussel



volunteek

we need your help!

Het psychologisch contract van vrijwilligers

- Wat?: De wederzijdse verwachtingen tussen een vrijwilliger en een organisatie
 1. Kan deze theorie rechtstreeks vertaald worden van betaalde werknemers naar vrijwilligers?
 2. Is deze theorie nuttig om het gedrag van vrijwilligers te verklaren?
 3. Kunnen we deze theorie gebruiken om vrijwilligers te managen?

Wat verwachten vrijwilligers?

- Transactioneel

quote: “We moeten op festivals promo-materiaal uitdelen... De meeste mensen smijten dit gewoon meteen weg, maar wij krijgen niet eens een gratis exemplaar van het promo-materiaal.”

- Relationeel

quote: “Wanneer we voor de organisatie begonnen te werken, maakten we hen duidelijk dat we de taken op onze eigen manier zouden uitvoeren. En ze laten ons dat ook toe.”

- Waarde-gedreven

quote: “De centrale medewerkers van onze organisatie leggen vooral de nadruk op administratie. We moeten allerlei documenten invullen voor hen. Hierdoor hebben we echter geen tijd meer om te doen waarvoor we vrijwilliger zijn geworden, namelijk jongeren helpen!”

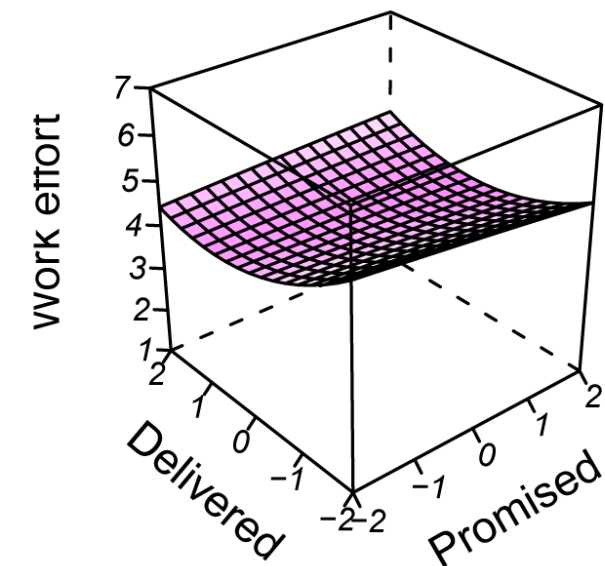
Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G., & Jegers, M. (2012). Volunteers' psychological contracts: Extending traditional views. *Nonprofit And Voluntary Sector Quarterly*, 41(6), 1072–1091.

Wat gebeurt er als deze verwachtingen (niet) worden ingelost?

- Breuk van relationele verwachtingen: minder inspanningen
- Breuk van waarde-gedreven verwachtingen: meer inspanningen

Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G., & Jegers, M. (2012). Effects of ideological and relational psychological contract breach and fulfilment on volunteers' work effort. *European Journal of Work and Organizational Psychology, iFirst*, 1–14. doi: 10.1080/1359432X.2012.740170

Ideological inducements



Waarom hebben vrijwilligers waarde-gedreven verwachtingen?

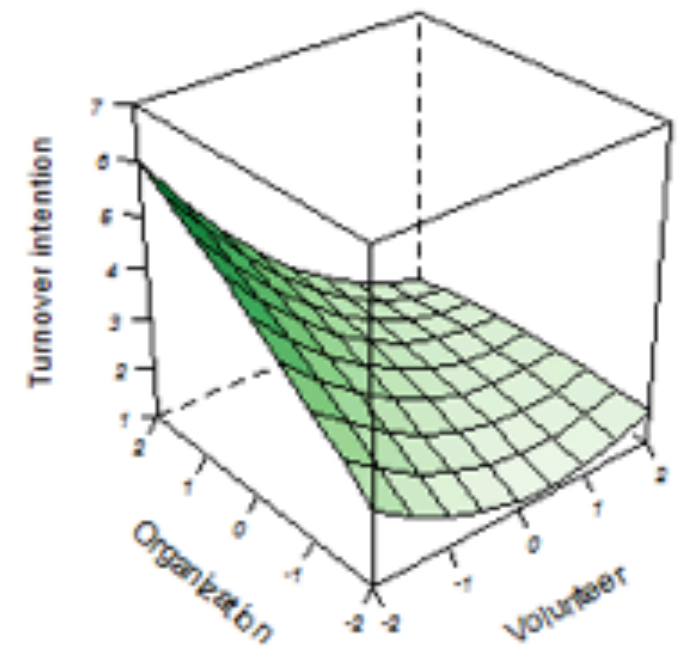
- Persoonlijkheid en ervaring spelen een rol:
 - Vrijwilligers die pas starten hebben meer kans om waarde-gedreven verwachtingen te rapporteren als ze hoog scoren op extraversie en aangenaamheid
 - Vrijwilligers met meer ervaring hebben meer kans om waarde-gedreven verwachtingen te rapporteren als ze hoog scoren op extraversie en laag socre op aangenaamheid

Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G., & Jegers, M. (2013). Revisiting the Relationship between Personality and Psychological Contracts: A Moderated Mediation Model Explaining Volunteer Performance. *Social Service Review*, 87(1), 158–186.

Is enkel het vervullen van verwachtingen belangrijk?

- Balans tussen eigen verplichtingen en de verplichtingen van de organisatie speelt ook een rol
- Hoe we reageren op deze balans hangt af van leeftijd

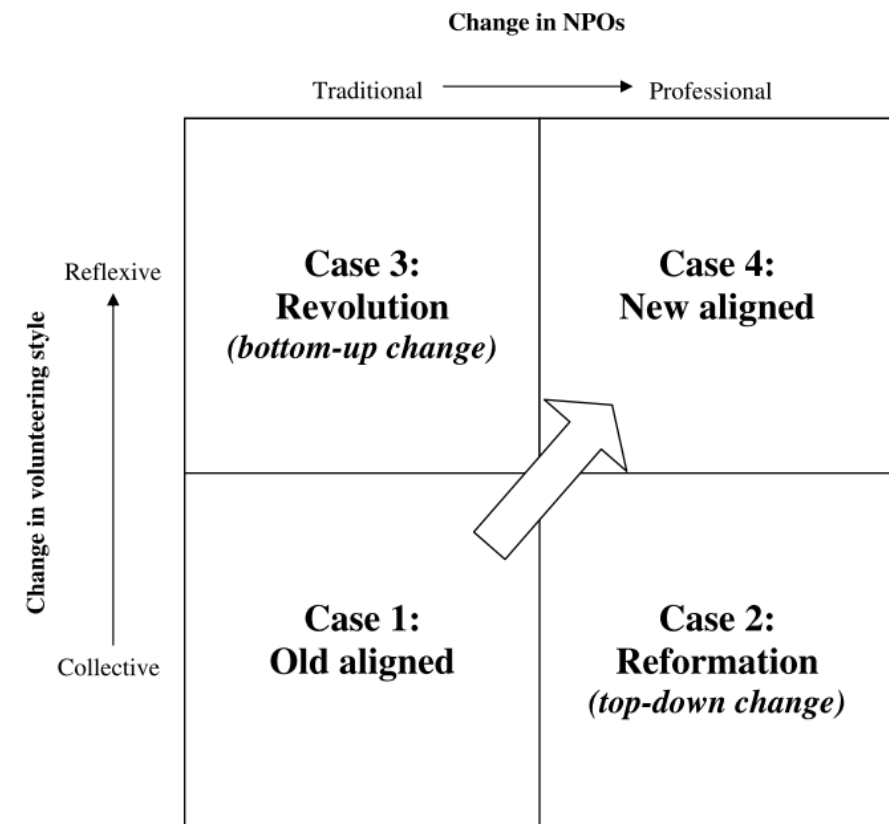
Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G., & Jegers, M. (2013). From “getting” to “giving”: Exploring age-related differences in perceptions of and reactions to psychological contract balance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 293–305.



Toekomstig onderzoek onderzoek naar het psychologisch contract van vrijwilligers?

- Trends:
 - Episodische vrijwilligers
 - Professionalisatie non-profit organisaties
- Beide trends zetten het psychologisch contract van vrijwilligers onder druk

Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G., & Jegers, M. (2011). A new deal for NPO governance and management: Implications for volunteers using psychological contract theory. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 22(4), 639–657.



Het psychologisch contract van vrijwilligers

1. Kan deze theorie rechtstreeks vertaald worden van betaalde werknemers naar vrijwilligers?
 - Nee, men moet rekening houden met waarde-gedreven verwachtingen!
2. Is deze theorie nuttig om het gedrag van vrijwilligers te verklaren?
 - Ja, we kunnen er de inzet en vertrek intentie van vrijwilligers mee voorspellen!
3. Kunnen we deze theorie gebruiken om vrijwilligers te managen?
 - Ja!
 - bv.: Communicatie tussen beide partijen over wederzijdse verwachtingen

