



Universiteit Utrecht

De kwaliteiten van Home-Start vrijwilligers

Motivatie, persoonlijkheid, opvoedcompetentie en eigen effectiviteit

Danique Smit

3341070

Masterthesis maatschappelijke opvoedingsvraagstukken 2012-2013

De kwaliteiten van Home-Start vrijwilligers

Motivatie, persoonlijkheid, opvoedcompetentie en eigen effectiviteit

Danique Smit

3341070

Masterthesis Maatschappelijke Opvoedingsvraagstukken 2012-2013

Faculteit Sociale Wetenschappen, Universiteit Utrecht

Begeleidster UU: dr. Monique van Londen-Barentsen

2e beoordelaar UU: dr. Paul Baar

Begeleidster HS: drs. Neel de Bruyn

Samenvatting

Achtergrond: Home-Start is een programma dat opvoedondersteuning biedt aan ouders met jonge kinderen. De opvoedondersteuning wordt geboden door ervaren en getrainde vrijwilligers. Er is veel onderzoek gedaan naar de effecten van Home-Start, maar niet naar de motivatie van vrijwilligers. Deze studie heeft dit in kaart gebracht.

Method: Voor deze kwantitatieve studie is een digitale vragenlijst verspreid via de coördinatoren onder alle gecertificeerde Home-Start vrijwilligers. In de vragenlijst is gevraagd naar motivatie, opvoedcompetentie, eigen effectiviteit, persoonlijkheid en persoonskenmerken.

Resultaten: De Home-Start vrijwilligers (n=384) scoren het hoogst op normatieve motieven. Zij doen vrijwilligerswerk om anderen te helpen. Ook blijkt dat jongere werkloze vrijwilligers de meeste carrière gerichte motieven hebben en zich minder lang en minder intensief als vrijwilliger inzetten. Tot slot scoren de Home-Start vrijwilligers erg hoog op de persoonlijkheidskenmerken vriendelijkheid en openheid.

Conclusie: De Home-Start vrijwilligers scoren het hoogst op het persoonlijkheidskenmerk vriendelijkheid. Opleiding en het hebben van een betaalde baan maakt geen verschil in opvoedcompetentie of eigen effectiviteit. Vrijwilligers zonder betaalde baan zetten zich intensiever in als vrijwilliger. Carrière gerichte motieven hangt het sterkst samen met leeftijd. De leeftijd en eigen effectiviteit bepalen voor het grootste deel, positief, de intensiteit van de vrijwilliger. De carrière gerichte motieven bepalen voor het grootste deel op een negatieve manier de intensiteit van het vrijwilligerswerk. Vriendelijkheid, openheid, leermotieven, de intensiteit van het vrijwilligerswerk en zorgvuldigheid bepalen voor het grootste deel de eigen effectiviteit van de Home-Start vrijwilliger.

Kernwoorden: vrijwilligers, motivatie, eigen effectiviteit, persoonlijkheid, opvoedcompetentie.

Abstract

Background: Home-Start is a family support program for parents with young children. The parenting support is provided by experienced and trained volunteers. Much research has been done on the effects of Home-Start on the families, but not yet on the motivation of the Home-Start volunteers. This study explores this motivation.

Method: For this quantitative study an online questionnaire is distributed among

certified Home-Start volunteers. The volunteers were asked about motivation, parenting skills, self-efficacy, personality and personal characteristics.

Results: The Home-Start volunteers (n=384) score highest on normative motives. This means they volunteer to help others. It also appears that younger, unemployed, volunteers have the most career motives. They are also shorter and less intensive volunteers. Finally, the Home-Start volunteers scored very high on the personality traits friendliness and openness.

Conclusion: The Home-Start volunteers score the highest on the personality trait kindness. Level of education and having a paid job makes no difference in parenting competence or self-efficacy. Volunteers without a paid job volunteer more intense. Career-oriented motives correlate most strongly with age. Age and self-efficacy determine the largest part of the intensity of the volunteer. The career-oriented motives determine the largest part, in a negative way, the intensity of volunteering. Kindness, openness, learning motives, the intensity of the volunteer and care determine the largest part of the self-efficacy of the Home-Start volunteer.

Key words: volunteers, motivation, self-efficacy, personality, parenting competence.

Theoretisch kader

Inleiding

Home-Start Nederland viert dit jaar feest. Het is twintig jaar geleden dat de eerste vrijwilliger bij een gezin thuis kwam om een luisterend oor te bieden aan de ouders die ondersteuning nodig hebben bij de opvoeding van hun kinderen (Galama, de Bruyn & Thomas, 2013). De afgelopen twintig jaar is Home-Start meerdere malen onderzocht op effectiviteit (e.g. Hermanns, Asscher, Zijlstra, Hoffenaar & Deković, 2013; Hermanns, Van de Venne & Leseman, 1997), maar onderzoek naar de vrijwilligers van Home-Start is nog niet gedaan. Met de introductie van het concept van de *pedagogische civil society* is de eigen kracht van gezinnen en de ondersteuning daarvan door sociale netwerken, opnieuw op de agenda gezet (Kesselring, de Winter, Horjus & van Yperen, 2013). In de *pedagogische civil society* is vraag naar vrijwilligers die opvoedondersteuning bieden, maar over deze vrijwilligers is vrijwel niets bekend. Deze studie geeft inzicht in wat belangrijk is bij de inzet van vrijwilligers in de opvoedondersteuning. In dit onderzoek staat de motivatie, persoonlijkheid, opvoedcompetentie en eigen effectiviteit van de Home-Start vrijwilligers centraal.

Home-Start

Home-Start is een programma dat opvoedingsondersteuning biedt aan ouders van jonge kinderen. Het gaat om gezinnen met ten minste één kind van zes jaar of jonger. Veel gezinnen maken een periode door waarin het niet zo gemakkelijk gaat, bijvoorbeeld door ziekte, opvoedproblemen, of sociaal isolement. Het doel van Home-Start is in een dergelijke situatie de ouders te ondersteunen, tot zij weer op eigen kracht verder kunnen.

Home-Start is een stichting en werkt met coördinatoren en vrijwilligers. De vrijwilligers bieden de gezinnen ondersteuning, praktische hulp en vriendschappelijk contact. De coördinatoren zijn niet in dienst van de stichting; de stichting verleent licenties aan organisaties binnen jeugdwelzijn, jeugdgezondheidszorg en vrijwilligerswerk, welke vervolgens een Home-Start coördinator in dienst neemt. Er worden tevens licenties verleend aan organisaties om Home-Start ondersteuners in dienst te nemen. Deze ondersteuners begeleiden de coördinatoren in hun werk. Het landelijk steunpunt Home-Start is de werkorganisatie van de stichting Home-Start.

Bij Home-Start staan vier uitgangspunten centraal:

1. Vraaggericht werken. Het gezin bepaalt de ondersteuningsvraag en bepaalt daarmee wat er gebeurt.
2. Tijd en aandacht. De vrijwilliger biedt een luisterend oor voor de ouders.
3. Gelijkwaardigheid en vertrouwen. De vrijwilliger en de ouders zijn gelijkwaardig. De vrijwilliger komt niet vertellen 'hoe het moet'.
4. Empowerment. De vrijwilliger benadrukt wat er wel goed gaat en vergroot het vermogen van de ouders om problemen zelf op te lossen.

Asscher (2005) heeft onderzoek naar Home-Start uitgevoerd om te bepalen of deze laagdrempelige interventie effectief is. Uit dit onderzoek blijkt dat Home-Start het welzijn van de moeders uit de onderzoeksgroep positief beïnvloedt. Er is een toename in ervaren opvoedcompetentie en positief opvoedingsgedrag. Er is een afname in depressieve stemming en negatief opvoedgedrag. Er is tevens sprake van een afname van probleemgedrag bij de kinderen uit de onderzoeksgroep, echter deze was niet groter dan de afname van probleemgedrag bij de kinderen uit de controlegroep.

Deze onderzoeksresultaten zijn bevestigd door onderzoek van Asscher, Deković, Prinzie, Hermanns en van den Akker (2009). Home-Start gezinnen laten in deze studie met follow up een betekenisvolle verandering zien voor welzijn van de moeder, maar er worden geen significante resultaten gevonden voor opvoedgedrag en kindgedrag.

Moeders die voor aanvang van Home-Start de zwaarste hulpvragen hadden, hadden de grootste kans om betekenisvol te veranderen (Asscher et al., 2009). Home-Start vergroot het gevoel van competentie en ondersteunend opvoeden van de moeder, wat er voor zorgt dat er een afname is in het gebruik van strenge discipline (Deković et al., 2010)

Asscher, Hermanns, Deković en Reitz (2007) hebben onderzoek gedaan naar de karakteristieken van gezinnen, karakteristieken van het Home-Start programma en de interactie tussen beiden en of dit van invloed is op de effectiviteit van Home-Start. Het blijkt dat karakteristieken van de gezinnen weinig invloed hebben op de effectiviteit van Home-Start. Dit zou kunnen betekenen dat Home-Start voor alle gezinnen ongeveer even effectief is en daarmee voor een brede doelgroep kan worden ingezet (Asscher, Deković, Prinzie & Hermanns, 2008)

Vrijwilligerswerk

De afgelopen 25 jaar is er in Nederland weinig veranderd in het aantal mensen dat vrijwilligerswerk doet. Volgens het Sociaal Cultureel Planbureau, dat al sinds 1975 de deelname aan vrijwilligerswerk registreert, was in een willekeurige week in 2000 25 procent van de Nederlandse bevolking minimaal één keer een kwartier actief in het vrijwilligerswerk. In 1975 was dit bijna net zoveel, namelijk 26 procent van de bevolking. Het aantal uren dat de vrijwilligers actief waren nam zelfs toe, van gemiddeld 4.4 uur per week in 1975 naar 4.7 uur per week in 2000 (Sociaal Cultureel Planbureau, 2002).

Dat het percentage vrijwilligers in Nederland al een lange tijd stabiel is, geeft echter geen garantie voor de toekomst. Het bestand vrijwilligers is aan het vergrijzen. In 1985 was 31 procent van de vrijwilligers nog jonger dan 30 jaar, in 2000 is dat teruggelopen naar 18 procent. In de categorie 46 tot 60 jaar verschoof dit in die jaren van 19 procent naar 28 procent, terwijl de 60-plussers onder de vrijwilligers van 1985 tot 2000 is toegenomen van 16 procent naar 22 procent (Knulst & van Eijck, 2002).

Volgens Bekkers (2002) is het niet zo dat het aanbod aan vrijwilligers in Nederland is verminderd, maar dat er steeds meer vraag is naar vrijwilligers. In Nederland is het dienstverlenende niveau van non-profit organisaties erg hoog en dat komt mede door de vrijwilligers binnen dergelijke organisaties. De samenleving heeft hoge verwachtingen van vrijwilligers. Van den Doel en van Velthoven (1990) maken onderscheid in collectieve goederen, die het publiek niet zelf tot stand kan brengen en waar de overheid dus voor zorgt en goederen waarvoor het initiatief bij de burger ligt. In de jaren '80 is deze politieke filosofie voor het eerst ook als verantwoording van een serie bezuinigingsmaatregelen gebruikt en dit staat nu opnieuw te gebeuren (Bekkers & Boezeman, 2011). De overheid stoot taken af waarmee collectieve goederen geproduceerd worden en doet vervolgens een beroep op de eigen verantwoordelijkheid van de burgers, in de hoop dat zij die taken zo waardevol vinden dat zij deze zelf gaan uitvoeren (Bekkers, 2002).

De Nederlandse vrijwilliger

Het tweejaarlijks onderzoek Geven van tijd gaat over vrijwilligerswerk in Nederland (Bekkers & Boezeman, 2011). Hoewel binnen het onderzoek geen onderscheid wordt gemaakt in een groep die vrijwilligerswerk doet rondom opvoeden en jeugd, wordt er wel een beeld geschetst van de gemiddelde Nederlandse vrijwilliger.

Vrijwilligerswerk wordt in Nederland vaker gedaan door hoger opgeleiden, door personen zonder betaald werk, door mensen met een protestante kerkelijke achtergrond,

mensen met meer inwonende kinderen in het huishouden, door mensen geboren tussen 1941 en 1950, door mensen met sterker altruïstische waarden, en door mensen die een sterkere sociale druk ervaren om vrijwilligerswerk te doen. Inwoners van een van de grote steden en mensen met een islamitische achtergrond doen minder vaak aan vrijwilligerswerk (Bekkers & Boezeman, 2011).

Er wordt in het onderzoek Geven van Tijd ook gekeken naar het hebben van een betaalde baan en het doen van vrijwilligerswerk. Het blijkt dat gepensioneerden het vaakst vrijwilligerswerk doen (55 procent). Daarnaast gaat werkloosheid samen met verhoogde deelname. Deelname aan vrijwilligerswerk is lager onder arbeidsongeschikten en werknemers in loondienst buiten de overheid. Zelfstandige ondernemers, overheidsambtenaren en studenten scoren gemiddeld. Getalsmatig vormen gepensioneerden een grote groep. Zij leveren bijna een kwart van alle vrijwilligers in Nederland (Bekkers & Boezeman, 2011)

Tot slot neemt het aantal uren dat vrijwilligers actief zijn toe met de leeftijd van de vrijwilliger (Bekkers & Boezeman, 2011).

Vrijwilligerstaken

Als het gaat om het soort vrijwilligerstaken waar Nederlandse vrijwilligers zich mee bezig houden, zijn dit meestal bestuurlijke taken, gevolgd door klussen, kantoorwerk en administratie en het bieden van vervoer. Belangen behartigen, persoonlijke raadgeving en therapeutische of verzorgende hulp bieden komen minder vaak voor (Bekkers & Boezeman, 2011).

Allochtonen zijn vaak met andere vrijwilligerstaken bezig dan autochtonen. Allochtonen doen minder vaak aan bestuurswerk, fondsenwerving, administratie en verzorging, maar geven vaker informatie of advies, doen vaker aan belangenbehartiging, training of scholing, houden gezelschap en geven persoonlijke raad (Bekkers & Boezeman, 2011).

Het aantal taken waarmee vrijwilligers bezig zijn, is de laatste jaren afgenomen. In 2002 was 49 procent van de autochtone vrijwilligers bezig met één soort vrijwilligerstaak, in 2010 was dit gedaald naar 27 procent. Een kwart van de vrijwilligers in 2010 heeft drie of meer soorten taken verricht. In 2002 lag dit nog op 48 procent (Bekkers & Boezeman, 2011).

Motivatie van vrijwilligers

In 2009 hebben in Nederland 2 838 000 mensen gemiddeld 4,9 uur per week vrijwilligerswerk gedaan bij verschillende organisaties (CBS StatLine, 2013). Waarom zetten deze vrijwilligers zich onbetaald in voor een organisatie of vereniging, of voor individuen die hulp nodig hebben?

Clary en Snyder (1999) hebben onderzoek gedaan naar verschillende motieven om vrijwilligerswerk te doen en vanuit dit onderzoek de Volunteer Functions Inventory (VFI) opgesteld. Het model van de VFI gaat ervan uit dat vrijwilligerswerk verschillende opbrengsten in zich heeft en dat deze opbrengsten mensen kunnen motiveren voor het doen van vrijwilligerswerk voor zover zij waarde hechten aan die opbrengsten en deze ook terugzien in hun activiteiten als vrijwilliger. Er worden meerdere aspecten onderscheiden die het doen van vrijwilligerswerk interessant kunnen laten zijn voor mensen (Bekkers en Boezeman, 2009)

Allereerst kunnen mensen vrijwilligerswerk doen vanuit *sociale motieven*. Deze mensen hebben als doel het uitbereiden of verstevigen van hun sociale netwerk. Tevens kunnen deze vrijwilligers zich onbetaald inzetten omdat hun omgeving dat aanmoedigt.

Daarnaast kunnen mensen *normatieve motieven* hebben om vrijwilligerswerk te doen. Zij vinden het vanuit hun normen en waarden belangrijk om vrijwilligerswerk te doen. Het gaat bijvoorbeeld om waarden als hulpvaardigheid, medemenselijkheid, solidariteit en verantwoordelijkheid.

Ten derde zijn er mensen die vrijwilligerswerk doen omdat dit de kwaliteit van het eigen leven verhoogt. Vrijwilligerswerk geeft dan de gelegenheid om zich beter te voelen over zichzelf. Dit worden *kwaliteitsmotieven* genoemd.

Op de vierde plaats kan vrijwilligerswerk een manier zijn om negatieve ervaringen en gevoelens van de vrijwilliger zelf te verminderen, zoals schuldgevoelens. Mensen doen dan vrijwilligerswerk met *beschermende motieven*.

Ten vijfde kan vrijwilligerswerk worden gezien als opstapje voor een betaalde baan. Door ervaringen en vaardigheden op te doen en door het maken van contacten hopen deze vrijwilligers zich beter te kunnen profileren op de arbeidsmarkt. Dit zijn *carrière gerichte motieven*.

Tot slot kunnen vrijwilligers *leermotieven* hebben. Zij doen vrijwilligerswerk om nieuwe ervaringen en kennis op te doen en hun vaardigheden te vergroten.

Bridges-Karr & Van den Bosch (2008) voegen hier nog een zevende motief aan toe, namelijk dat men door het meedoen aan vrijwilligerswerk plezier en genot kan ervaren.

Van deze motieven is uit onderzoek van Clary en collega's (1998) gebleken dat de sociale motieven de belangrijkste zijn voor vrijwilligers om daadwerkelijk vrijwilligerswerk te gaan doen. Onderzoek onder ziekenhuisvrijwilligers in de VS op basis van de VFI heeft aangetoond, dat wanneer vrijwilligers het gevoel hebben dat zij in hun vrijwilligerswerk datgene terugvinden waar zij waarde aan hechten, ze meer tevreden zijn met hun vrijwilligerswerk. Ook zijn vrijwilligers dan vaker van plan om vrijwilligerswerk in de toekomst te doen (Clary et al., 1998).

Clary en Snyder (1999) vinden in hun onderzoek het belang van een 'match' tussen wat de vrijwilliger verwacht van het vrijwilligerswerk en het daadwerkelijke resultaat als het gaat om motieven om dat vrijwilligerswerk te doen. Wanneer mensen vrijwilligerswerk doen met de motivatie om sociale contacten te leggen, en daar slagen ze in via het vrijwilligerswerk, dan is dat goed afgestemd op hun verwachtingen. Deze mensen hebben een positiever beeld over vrijwilligerswerk en houden dit ook langer vol. Mensen die een advertentie zagen van vrijwilligerswerk die was afgestemd op hun 'soort' motivatie gaven vaker aan dat zij in de toekomst vrijwilligerswerk zouden willen gaan doen dan mensen die een 'mismatch' advertentie te zien kregen (Clary & Snyder, 1999).

Uit onderzoek van Finkelstein, Penner en Brannick (2005) blijkt dat de verwachting die de vrijwilliger heeft over het werk en de opbrengsten de grootste invloed heeft op hoe lang de vrijwilliger het vrijwilligerswerk blijft doen. Motivatie daarentegen heeft een veel zwakkere invloed op de duur van vrijwilligerswerk.

Persoonlijkheid

The Big Five persoonlijkheidskenmerken is een methode voor het beschrijven van de persoonlijkheidseigenschappen van een individu (Branje, van Aken, van Lieshout & Mathijssen, 2003). Er zijn vijf persoonlijkheidskenmerken te onderscheiden, namelijk extraversie, vriendelijkheid, zorgvuldigheid, emotionele instabiliteit en openheid.

Extraversie is een klassieke dimensie. Deze dimensie betreft relaties en het contact zoeken met de omgeving. Extraverte mensen willen gebeurtenissen op een positieve manier beleven en met enthousiasme en vertrouwen nieuwe ervaringen opdoen. Extraversie betreft het individu zelf, niet in relatie tot anderen mensen (McCrae & Allik, 2002).

Vriendelijkheid daarentegen betreft wel de relatie die iemand heeft met anderen. Het gaat over hoe je houding tegenover andere mensen is, bijvoorbeeld aardig en empathisch of juist cynisch en vijandig (McCrae & Allik, 2002).

Zorgvuldigheid verwijst naar het bereiken van succes, het hebben van doorzettingsvermogen en controle over impulsen. Ook het conformeren aan standaarden en procedures hoort bij zorgvuldigheid (Van Lieshout, 2000).

Emotionele instabiliteit (of neuroticisme) is ook een klassieke dimensie binnen de persoonlijkheidsleer. Emotionele instabiliteit verwijst naar de regulatie van emoties en de mate van zelfvertrouwen (Van Lieshout, 2000). Mensen met een hoge emotionele instabiliteit nemen de wereld om zich heen waar als problematisch en bedreigend (McCrae & Allik, 2002).

Tot slot de dimensie openheid. Deze dimensie verwijst naar de mate waarin iemand capabel is om nieuwe informatie in zich op te nemen. Mensen die hoog scoren op openheid zijn vaker intellectueel, artistiek, emotioneel en creatief (Van Lieshout, 2000). Deze mensen zijn op zoek naar nieuwe ervaringen, zij ondernemen zonder angst en met plezier (McCrae & Allik, 2002).

Opvoedcompetentie

Opvoedcompetentie houdt in of ouders in staat zijn hun kinderen op te voeden. Competente ouders bevorderen een veilige hechting met hun kinderen, stimuleren samenwerking, zijn inlevend en bevorderen prestaties van hun kinderen. Oncompetente ouders bevorderen juist problematisch gedrag van hun kinderen (Bogenschneider, Small & Tsay 1997).

Uit onderzoek blijkt dat het beter gaat met kinderen van meer competente ouders. Bogenschneider, Small en Tsay (1997) hebben onderzoek gedaan naar de competentie van ouders en hun adolescente kinderen. Ouders die zichzelf als competent beschouwen hebben kinderen die een hogere mate van monitoren en ouderlijke responsiviteit rapporteren. Dochters van competente moeders rapporteren hogere schoolresultaten en minder middelenmisbruik. Zonen van competente moeders rapporteren minder delinquent gedrag (Bogenschneider, Small & Tsay 1997).

Eigen effectiviteit

De eigen effectiviteit gaat over het schatten hoe goed men in staat is iets te doen of iets tot stand te brengen in verschillende situaties (Bandura, 1982). Effectief zijn in omgaan met je omgeving is niet slechts een kwestie van weten wat je moet doen, het is niet een standaard reactie.

Volgens Bandura (1977) kan de eigen effectiviteit verschillen op drie vlakken. Ten eerste is er het schatten van de omvang (*magnitude*) van de taak. Dit houdt in dan men de moeilijkheidsgraad van de uit te voeren vaardigheden moet schatten om te bepalen of men het gewenste gedrag kan uitvoeren. Het tweede vlak is het schatten van het algemene karakter van de taak (*generality*). Eigen effectiviteit omvat namelijk zowel cognitieve als sociale en gedragsmatige vaardigheden om in verschillende situaties effectief te zijn. In verschillende situaties is dus verschillend gedrag nodig.

Tot slot is er nog het aspect van kracht (*strength*) van jezelf. Kracht gaat over het vertrouwen dat men heeft om zelf het gewenste gedrag uit te kunnen voeren. Het schatten van de eigen effectiviteit op deze drie vlakken hoeft niet overeen te komen. Iemand kan bijvoorbeeld iets als zeer moeilijk ervaren, maar toch het vertrouwen hebben dat men het kan.

Bandura (1977) onderzocht ook het verschil tussen verwachtingen van een uitkomst na bepaald gedrag en de eigen effectiviteit. Het eerste verwijst ernaar dat men gelooft dat bepaald gedrag leidt tot een bepaalde uitkomst. Eigen effectiviteit houdt in of men denkt competent genoeg te zijn om bepaald gedrag te vertonen in bepaalde situaties.

Van de opvoedvaardigheden van ouders, blijkt dat een significant deel wordt verklaard door geloof in eigen effectiviteit. Tevens heeft eigen effectiviteit een significante invloed op de tevredenheid van ouders over hun opvoedvaardigheden (Coleman & Karraker, 1997).

Synthese

In de literatuur is er wel onderzoek gedaan naar de motivatie van vrijwilligers, zowel in de VS als in Nederland, maar nog niet naar vrijwilligers binnen de opvoedingsondersteuning. Over de (samenhang tussen) motivatie, persoonlijkheid, opvoedcompetentie en eigen effectiviteit van vrijwilligers is tevens zeer weinig bekend. Om vrijwilligers te kunnen inzetten in de *pedagogische civil society* is het van belang om meer kennis te vergaren over wie deze vrijwilligers zijn. Welke mensen zijn er nodig voor *the village to raise a child*? Deze studie zal een stukje van de kennislacune rondom vrijwilligers in de opvoedondersteuning opvullen.

Onderzoeksvragen

Voor deze studie is een hoofdvraag met deelvragen opgesteld. De hoofdvraag luidt: *wat is de motivatie, eigen effectiviteit, opvoedcompetentie, persoonlijkheid en persoonskenmerken van de Home-Start vrijwilliger?* De eerste deelvraag betreft *de belangrijkste motieven voor de Home-Start vrijwilligers om vrijwilligerswerk te doen*. De

tweede deelvraag is: *wat bepaalt de intensiteit van de vrijwilliger?* En tot slot de deelvraag: *wat betaalt de eigen effectiviteit van de Home-Start vrijwilligers?*

Methoden

Procedure en respondenten

Voor deze kwantitatieve studie is een digitale vragenlijst verspreid onder Home-Start vrijwilligers via thesistools. Op de Landelijke Dag van Home-Start op 17 maart 2013 is een presentatie gehouden voor alle Home-Start coördinatoren met de vraag of zij de link van de vragenlijst wilden doorsturen naar al hun vrijwilligers die de voorbereidingscursus hebben afgerond. Home-Start heeft ongeveer 2650 vrijwilligers (www.home-start.nl). Tevens heeft er een oproep om de vragenlijst in te vullen op het intranet van de vrijwilligers gestaan met de link naar de vragenlijst. Door deze methode is er geen zicht op hoeveel vrijwilligers de link van de vragenlijst daadwerkelijk hebben ontvangen. De vragenlijst is door 384 vrijwilligers ingevuld.

Meetinstrument

De vragenlijst bestaat uit vijf verschillende onderdelen, te weten: motivatie, eigen effectiviteit, persoonlijkheid, opvoedcompetentie en persoonskenmerken. In tabel 5 staan de beschrijvende statistieken van de schalen met de bijbehorende alpha's. Alle schalen zijn voldoende betrouwbaar, met alpha's tussen .73 en .91.

Persoonskenmerken

Dit deel van de vragenlijst bestaat uit de volgende persoonskenmerken: leeftijd, sekse, het aantal maanden dat de vrijwilliger bij Home-Start vrijwilliger is, het aantal gezinnen dat de vrijwilliger heeft ondersteund, de hoeveelheid uren die respondent per maand aan Home-Start besteed, de hoeveelheid vrijwilligers op de locatie waar de respondent bij hoort en tot slot de provincie van de Home-Start locatie.

Motivatie

Voor het bevragen van de motivatie is de *Volunteer Functions Inventory* gebruikt (Clary et al., 1998). Deze vragenlijst heeft dertig items en voor elk item moet de respondent aangeven hoe belangrijk de stelling voor hem/haar is bij de keuze om vrijwilligerswerk te gaan doen. De antwoorden worden gegeven op een 7-puntsschaal van 1 (helemaal niet belangrijk) tot 7 (heel erg belangrijk). Voorbeelden van stellingen uit de vragenlijst zijn 'ik vind het belangrijk om anderen te helpen' en 'vrijwilligerswerk staat goed op mijn Curriculum Vitae'. De vragenlijst is verdeeld in zes schalen, die allemaal een andere

motivatie meten. Dit zijn normatieve motieven, sociale motieven, leermotieven, carrière gerichte motieven, kwaliteitsmotieven en beschermingsmotieven.

Persoonlijkheid

De persoonlijkheid van de respondenten is gemeten aan de hand van de Big Five persoonlijkheidsvragenlijst (Goldberg, 1992). Deze vragenlijst bevat 5 schalen met elk 6 items. De lijst bestaat hiermee uit 30 persoonlijkheidskenmerken, waarbij voor elk kenmerk door de respondent wordt aangegeven in welke mate dit bij hem/haarzelf past. De antwoorden worden gegeven op een 7-puntsschaal, waarbij 1 staat voor 'past helemaal niet bij mij' en 7 staat voor 'past helemaal wel bij mij'. De vijf schalen in de vragenlijst zijn extraversie, vriendelijkheid, zorgvuldigheid, emotionele instabiliteit en openheid. Voorbeelden van persoonlijkheidskenmerken uit de vragenlijst zijn behulpzaam, nerveus, creatief, zorgvuldig, slordig, stil, vriendelijk, zenuwachtig en sympathiek.

Opvoedcompetentie

Voor het bevragen van de opvoedcompetentie als ouder is gebruik gemaakt van de schaal opvoedcompetentie van de Nijmeegse Ouderlijke Stress Index (Brock, Vermulst, Gerris & Abidin, 1992). Deze schaal meet de mate waarin de ouder het gevoel heeft voldoende vaardigheden en handigheid te hebben in de omgang met hun kind(eren). Bij het invullen moeten de respondenten hun jongste kind in gedachten nemen. De antwoorden worden gegeven op een 6-puntsschaal, waarbij 1 staat voor 'helemaal mee oneens' is en 6 voor 'helemaal mee eens'. Deze vragenlijst bevat 15 items. Voorbeelden van items uit de vragenlijst zijn 'ik geniet ervan ouder en opvoeder te zijn' en 'ik heb veel meer problemen met het grootbrengen van mijn kind dan ik verwacht had'

Eigen effectiviteit

Naar de eigen effectiviteit als vrijwilliger is gevraagd door middel van een zelf geconstrueerde vragenlijst, gebaseerd op de *Parent expectancies for therapy scale* (Kazdin & Holland, 1991)

Deze vragenlijst bevat 17 stellingen die beginnen met 'door mij als vrijwilliger...'. De antwoorden worden gegeven op een 6-puntsschaal, waarbij 1 staat voor 'helemaal niet mee eens' en 6 staat voor 'helemaal mee eens'. Voorbeelden van stellingen uit de vragenlijst zijn 'door mij als vrijwilliger voelt de moeder zich gesteund' en 'door mij als vrijwilliger kan de moeder de opvoeding (weer) alleen aan'.

Analyse vragenlijst

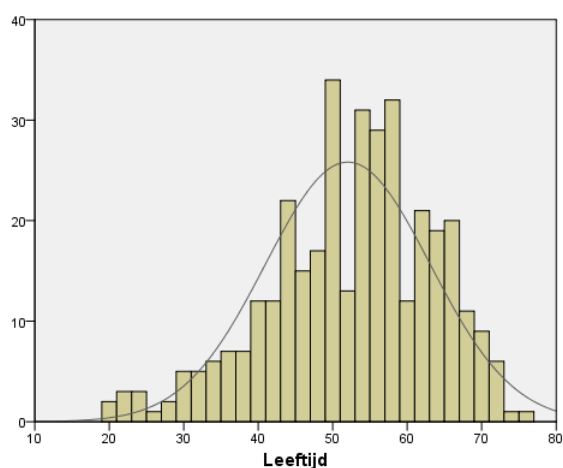
Voor de verwerking van de data is gebruik gemaakt van het software programma SPSS versie 17. Zo nodig zijn er antwoorden op items gehercodeerd, zodat een hoge score staat voor een positieve waarde (de Vocht, 2010). Daarna werden de betrouwbaarheden van de gebruikte schalen berekend. Vervolgens werden beschrijvende statistieken (gemiddelden en standaarddeviaties) van en Pearson correlaties tussen de variabelen berekend. Tot slot is er een t-toets en een multiple regressieanalyse uitgevoerd.

Resultaten

Demografische kenmerken van de respondenten

Voor het onderzoek hebben 384 vrijwilligers van Home-Start de digitale enquête ingevuld, dit is naar schatting 15 procent van de totale groep Home-Start vrijwilligers. De onderzoeksgroep bestaat uit 342 (95.5 procent) vrouwen en 16 (4.5 procent) mannen (N=358, 26 missende waarden) (zie tabel 1). Hiermee is de groep mannen te klein om aparte analyses te doen, dus worden verschillen in sekse niet onderzocht. De leeftijd van de respondenten is redelijk normaal verdeeld, met een gemiddelde van 52.02 jaar ($SD = 11.06$). De jongste respondent is 20 jaar oud, de oudste is 75 jaar. Uit onderstaande grafiek blijkt, dat de groep tussen 50 en 60 jaar oververtegenwoordigd is.

Verdeling van de leeftijd van de respondenten met normaalverdeling



Figuur 1.

De opleiding van de respondenten is verdeeld in de categorieën laag/gemiddeld en hoog. Onder een lage of gemiddelde opleiding vallen basisschool, MAVO, HAVO, VWO, mulo, lager beroepsonderwijs en Middelbaar Beroepsonderwijs. Onder een hoge opleiding vallen Hoger Beroepsonderwijs en Wetenschappelijk Onderwijs. Ongeveer 43 procent van de respondenten heeft een lage of gemiddelde opleiding genoten, ongeveer 56 procent heeft een hoge opleiding afgerond.

Van de vrijwilligers heeft 43.3 procent naast hun vrijwilligerswerk een fulltime of parttime betaalde baan, 56.7 procent heeft geen betaalde werkzaamheden naast hun vrijwilligerswerk voor Home-Start. Meer dan 81 procent van de respondenten is getrouwd of samenwonend. Tot slot zijn er respondenten uit alle provincies van Nederland bereikt. Het

laagste aantal is twee vrijwilligers uit Groningen die de vragenlijst hebben ingevuld en het hoogste aantal is 87 uit Zuid-Holland (tabel 1).

Tabel 1.

Frequentietabel van de variabelen sekse, opleiding, betaald werk, burgerlijke staat en provincie.

		frequenties	percentage
Sekse	Vrouw	342	95.5
	Man	16	4.5
	Totaal	357	100.0
Opleiding	Laag/gemiddeld	155	43.4
	Hoog	202	56.6
	Totaal	357	100.0
Werk	Parttime werk	142	40.2
	Fulltime werk	11	3.1
	Thuisblijf moeder/vader	46	13.0
	Werkloos	30	8.5
	Vrijwilliger andere organisatie	79	22.4
	Geen andere werkzaamheden	45	12.7
	Totaal	353	100.0
Burgerlijke staat	Alleenstaand	34	9.7
	Samenwonend	32	9.1
	Getrouwd	254	72.2
	Gescheiden	24	6.8
	Weduwe/	8	2.3
	Weduwnaar		
	Totaal	352	100.0
Provincie	Friesland	3	0.8
	Groningen	2	0.6
	Drenthe	20	5.6
	Overijssel	11	3.1
	Gelderland	88	24.5
	Flevoland	19	5.3
	Noord-Holland	59	16.4
	Zuid-Holland	87	24.2
	Utrecht	14	3.9
	Zeeland	4	1.1
	Noord-Brabant	43	12.0
	Limburg	9	2.5
Totaal	359	100.0	

Intensiteit van het bieden van het vrijwilligerswerk

De respondenten zijn gemiddeld 30.16 maanden ($SD=30.54$) vrijwilligers voor Home-Start. In die tijd van gemiddeld 2.5 jaar hebben zij gemiddeld bijna 3 gezinnen ($M=2.94$, $SD=2.68$) ondersteuning gegeven, met een spreiding van minimaal 1 en maximaal 21 gezinnen. De vrijwilligers besteden gemiddeld 12.47 ($SD=5$) uur per maand aan Home-Start, dus gemiddeld ongeveer 3 uur per week (tabel 2).

Tabel 2.

Intensiteit van Home-Start ondersteuning

	Min.	Max.	M	SD
Aantal maanden vrijwilliger HS	1	156	30.16	30.54
Aantal ondersteunde gezinnen	1	21	2.94	2.68
Aantal uren HS per maand	2	40	12.47	5.00

Samenhang persoonskenmerken en intensiteit van de ondersteuning

De leeftijd van de respondenten hangt significant samen met het aantal maanden dat zij vrijwilliger zijn voor Home-Start ($r=.35$, $p<.001$). Tevens is er een significante positieve correlatie tussen leeftijd en aantal ondersteunde gezinnen ($r=.27$, $p<.001$). Oudere respondenten zijn langer vrijwilliger en hebben relatief meer gezinnen ondersteund (tabel 3).

Tabel 3.

Correlatietabel leeftijd en de intensiteit van de Home-Start ondersteuning met gemiddelden en standaardafwijking

	1	2	3	4
1. Leeftijd				
2. Aantal maanden vrijwilliger HS	.35***			
3. Aantal ondersteunde gezinnen	.27***	.83***		
4. Aantal uren HS per maand	.07	.11*	.16**	
M	52.02	30.16	2.94	12.47
SD	11.06	30.54	2.68	5.00

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Het aantal maanden dat de respondent vrijwilliger is hangt significant samen met het aantal gezinnen dat de vrijwilliger heeft ondersteund ($r=.83$, $p<.001$). Er is een significante positieve relatie tussen het aantal maanden dat de respondent vrijwilliger is en de uren die de vrijwilliger per maand aan Home-Start besteedt ($r=.11$, $p=.038$). Dit betekent dat vrijwilligers die hoger scoren op aantal maanden vrijwilliger, ook meer uren per maand aan Home-Start

besteden (tabel 3). Tussen het aantal gezinnen dat de vrijwilliger heeft ondersteund en de uren die de vrijwilliger per maand aan Home-Start besteedt, bestaat ook een zwakke significante correlatie ($r=.16$, $p=.003$). Vrijwilligers die meerdere gezinnen hebben ondersteund, besteden meer tijd per maand aan Home-Start.

Betaald werk, opleiding en intensiteit als vrijwilliger

Om de intensiteit van het vrijwilligerswerk voor Home-Start te kunnen meten is een gecombineerde variabele gemaakt van de z-scores van het aantal maanden dat men vrijwilliger is, het aantal ondersteunde gezinnen en het aantal uren die per maand aan Home-Start worden besteed (tabel 4).

Er bestaat een significant verschil tussen het wel of niet hebben van betaald werk en de intensiteit van het vrijwilligerswerk ($t(347.74)=-3.05$, $p=.003$). Vrijwilligers zonder betaalde baan zetten zich intensiever in voor Home-Start, dan vrijwilligers met betaalde baan (tabel 4). Er is geen verschil in opleiding van de vrijwilligers in de intensiteit van het vrijwilligerswerk.

Tabel 4.

T-toets voor twee onafhankelijke steekproeven

	Opleiding				t	df	Betaald werk				t	df
	laag		hoog				wel		niet			
	M	SD	M	SD			M	SD	M	SD		
Intensiteit	.02	.82	-.04	.73	.70	354	-.16	.67	.08	.81	-3.05**	347.74

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Motivatie

De respondenten hebben op de vragenlijst over motivatie kunnen scoren tussen de 1 en 7, waarbij 1 minder gemotiveerd is en 7 meer gemotiveerd. Er is het hoogst gescoord op normatieve motieven, met een gemiddelde van 5.52 en een standaardafwijking van 0.96 (tabel 5). Dit wil zeggen dat Home-Start vrijwilligers vrijwilligerswerk doen omdat zij waarden als hulpvaardigheid, medemenselijkheid, solidariteit en verantwoordelijkheid belangrijk vinden en anderen willen helpen. Op leermotieven wordt met een gemiddelde van 5.04 en een standaardafwijking van 1.14 ook hoog gescoord. Veel respondenten doen dus aan vrijwilligerswerk om te leren en nieuwe ervaringen op te doen.

Op kwaliteitsmotieven wordt redelijk hoog gescoord ($M=3.71$, $SD=1.33$). Op carrière gerichte motieven ($M=2.72$, $SD=1.64$) en beschermingsmotieven ($M=2.56$, $SD=1.21$) wordt lager gescoord. Op de subschaal sociale motieven wordt het laagst gescoord met een gemiddelde van 2.40 ($SD=1.15$). Dat betekent dat deze respondenten niet aan vrijwilligerswerk doen om hun eigen sociale netwerk te verstevigen of uit te bereiden

De gemiddelden over de zes subschalen worden weergegeven bij motivatie totaal. Hier wordt gemiddeld 3.69 gescoord, met een standaardafwijking van 0.91 (tabel 5).

Tabel 5.

Beschrijvende statistieken van de schalen van motivatie, persoonlijkheid, opvoedcompetentie en eigen effectiviteit

		N	Aantal items	Min.	Max.	M	SD	α
Motivatie	Sociale motieven	378	5	1.00	7.00	2.40	1.15	0.73
	Normatieve motieven	384	5	1.40	7.00	5.52	0.96	0.80
	Kwaliteitsmotieven	381	5	1.00	7.00	3.71	1.33	0.91
	Beschermingsmotieven	377	5	1.00	7.00	2.56	1.21	0.78
	Carrière motieven	377	5	1.00	7.00	2.72	1.64	0.78
	Leermotieven	383	5	1.00	7.00	5.04	1.14	0.77
	Motivatie totaal		384	30	1.13	7.00	3.69	0.91
Persoonlijkheid	Extraversie	364	6	1.00	7.00	5.25	1.08	0.82
	Vriendelijkheid	365	6	2.00	7.00	5.87	0.68	0.86
	Zorgvuldigheid	365	6	1.17	7.00	5.35	1.04	0.84
	Emotionele instabiliteit	364	6	1.00	7.00	2.66	1.07	0.79
	Openheid	366	6	1.33	7.00	4.99	1.05	0.82
Opvoedcompetentie	Opvoedcompetentie	333	15	3.00	6.00	5.13	0.65	0.85
Eigen effectiviteit	Eigen effectiviteit	369	17	1.53	5.00	3.74	0.52	0.89

Persoonlijkheid

De scores op de persoonlijkheidsschalen liggen tussen de 1 en de 7. De Home-Start vrijwilligers scoren het hoogst op vriendelijkheid ($M=5.84$, $SD=0.68$). Respondenten die hoog scoren op vriendelijkheid zijn aardig en empathisch in relaties met anderen.

Er is ook hoog gescoord op zorgvuldigheid ($M=5.35$, $SD=1.04$), extraversie ($M=5.25$, $SD=1.08$) en openheid ($M=4.99$, $SD=1.05$). Er is het laagst gescoord op emotionele instabiliteit ($M=2.66$, $SD=1.07$).

Opvoedcompetentie

Op de vragenlijst over opvoedcompetentie kan minimaal 1 en maximaal 6 gescoord worden. De respondenten scoorden minimaal 3, maximaal 6 en gemiddeld 5.13 met een standaardafwijking van 0.65. Dit is een hoge minimale score en een hoog gemiddelde met een zeer lage standaardafwijking. Dit wil zeggen dat de respondenten zichzelf erg competent vinden op gebied van opvoeden en dat de scores van de respondenten vrij dicht bij elkaar liggen (tabel 5).

Eigen effectiviteit

Ook op de vragenlijst over de eigen effectiviteit kan gescoord worden tussen de 1 en de 6. Door de respondenten is minimaal 1.53 en maximaal 5 gescoord. Gemiddeld haalden de respondenten een 3.74, met een standaardafwijking van 0.52. Dit is een zeer lage standaardafwijking, wat wil zeggen dat de scores van de respondenten op eigen effectiviteit vrij dicht bij elkaar liggen. De Home-Start vrijwilligers vinden zichzelf dus redelijk effectief als vrijwilliger (tabel 5).

Motivatie en persoonlijkheid

De totale motivatie correleert significant met alle vijf de persoonlijkheidskenmerken (tabel 6). De totale score op motivatie correleert negatief met extraversie ($r=-.11$, $p=.042$). Dit wil zeggen dat respondenten die hoog scoren op extraversie, lager scoren op de totale motivatie. Motivatie correleert positief met vriendelijkheid ($r=.35$, $p<.001$), zorgvuldigheid, ($r=.11$, $p=.034$), emotionele instabiliteit ($r=.32$, $p<.001$) en openheid ($r=.16$, $p=.003$). Dit betekent dat vrijwilligers die hoog scoren op vriendelijkheid, zorgvuldigheid, emotionele instabiliteit en openheid, ook hoog scoren op de totale motivatie (tabel 6).

Het persoonlijkheidskenmerk extraversie correleert negatief, zwak, maar significant met kwaliteitsmotieven ($r=-.11$, $p=.032$) en met beschermende motieven ($r=-.14$, $p=.008$). Dit houdt in dat extraverte mensen minder vaak vrijwilligerswerk doen met beschermende motieven (tabel 6).

Het persoonlijkheidskenmerk vriendelijkheid correleert positief en significant met alle zes de motivatieschalen. Dit wil zeggen dat respondenten die hoog scoren op vriendelijkheid, ook hoog scoren op de afzonderlijke motivatieschalen. Vriendelijkheid correleert dus met sociale motieven ($r=.11$, $p=.033$), normatieve motieven ($r=.38$, $p<.001$), kwaliteitsmotieven ($r=.24$, $p<.001$), beschermende motieven ($r=.13$, $p=.012$) carrière gerichte motieven ($r=.24$, $p<.001$) en leermotieven ($r=.37$, $p<.001$).

De schalen normatieve motieven ($r=.19$, $p<.001$) en leermotieven ($r=.16$, $p=.002$) hangen positief zwak en significant samen met het persoonlijkheidskenmerk zorgvuldigheid. Vrijwilligers die hoog scoren op zorgvuldigheid, doen dus vaker vrijwilligerswerk vanwege normatieve motieven en leermotieven (tabel 6).

Het persoonlijkheidskenmerk emotionele instabiliteit correleert positief en significant met alle zes de motivatieschalen. Dit wil zeggen dat respondenten die hoog scoren op emotionele instabiliteit ook hoog scoren op de afzonderlijke motivatieschalen. Emotionele instabiliteit correleert dus met sociale motieven ($r=.12$, $p=.030$), normatieve motieven ($r=.13$, $p=.014$), kwaliteitsmotieven ($r=.28$, $p<.001$), beschermende motieven ($r=.37$, $p<.001$) carrière gerichte motieven ($r=.20$, $p<.001$) en leermotieven ($r=.18$, $p=.001$).

Tot slot correleert het persoonlijkheidskenmerk openheid significant en positief met sociale motieven ($r=.15$, $p=.006$), carrière gerichte motieven ($r=.11$, $p=.048$) en leermotieven ($r=.15$, $p=.005$). Open mensen doen vooral vrijwilligerswerk met sociale-, carrière gerichte- en leermotieven (tabel 6).

Tabel 6.

Samenvatting van de correlaties tussen motivatie, persoonlijkheid, opvoedcompetentie en eigen effectiviteit, met gemiddelden en standaardafwijking

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Sociale motieven														
2. Normatieve motieven	.28**													
3. Kwaliteitsmotieven	.36**	.31**												
4. Beschermmotieven	.34**	.24**	.65**											
5. Carrière motieven	.17**	.10	.46**	.37**										
6. Leermotieven	.32**	.49**	.50**	.34**	.41**									
7. Motivatie totaal	.59**	.53**	.81**	.73**	.68**	.74**								
8. Extraversie	-.09	.02	-.11*	-.14**	.04	-.04	-.11*							
9. Vriendelijkheid	.11*	.38***	.24***	.13*	.24***	.37***	.35***	.22**						
10. Zorgvuldigheid	.08	.19***	.00	.01	.03	.16**	.11*	.06	.36**					
11. Em. instabiliteit	.12*	.13*	.28***	.37***	.20***	.18***	.32***	-.41**	-.00	-.13*				
12. Openheid	.15**	.10	.07	.01	.11*	.15**	.16**	.16**	.35**	.13*	-.00			
13. Opvoedcompetentie	-.09	-.00	-.18**	-.24**	-.08	-.07	-.16**	.13*	.20**	.24**	-.33**	.00		
14. Eigen effectiviteit	.06	.28***	.16**	.00	.12*	.28***	.23***	.04	.40***	.27***	-.03	.34***	.09	
M	2.40	5.52	3.71	2.56	2.72	5.04	3.69	5.25	5.87	5.35	2.65	4.98	5.13	3.74
SD	1.15	.96	1.33	1.21	1.64	1.14	.91	1.08	.68	1.04	1.07	1.05	.65	.52

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Persoonlijkheid en eigen effectiviteit

Uit tabel 6 blijkt dat tussen de eigen effectiviteit van de respondenten en het persoonlijkheidskenmerk vriendelijkheid een positieve, redelijk sterke, significante correlatie bestaat ($r=.40$, $p<.001$). Tevens is er een positieve en significante samenhang tussen het persoonlijkheidskenmerk zorgvuldigheid en de eigen effectiviteit ($r=.27$, $p<.001$). Ook hangen eigen effectiviteit en openheid significant met elkaar samen ($r=.34$, $p<.001$). Dit wil zeggen dat mensen die zichzelf meer effectief vinden als vrijwilliger, ook hoger scoren op zorgvuldigheid en openheid.

Vrijwilligers die vriendelijk, zorgvuldig en open zijn, vinden zichzelf effectiever als vrijwilliger voor Home-Start.

Opvoedcompetentie en motivatie

Opvoedcompetentie correleert het hoogst, negatief, met beschermingsmotieven ($r=-.24$, $p<.001$). Dit wil zeggen dat ouders die vrijwilligerswerk doen om beschermende motieven, zichzelf minder competente ouders vinden. Opvoedcompetentie correleert significant, negatief en zwak met kwaliteitsmotieven ($r=-.18$, $p<.001$) en met de totale

motivatie ($r=-.16$, $p=.004$). Dit betekent dat ouders die zichzelf minder competent vinden mindere motivatie hebben voor vrijwilligerswerk (tabel 6).

Opvoedcompetentie en persoonlijkheid

Opvoedcompetentie correleert het hoogst, maar negatief met het persoonlijkheidskenmerk emotionele instabiliteit ($r=-.33$, $p<.001$). Dit wil zeggen dat emotioneel stabiele vrijwilligers hoger scoren op opvoedcompetentie. Opvoedcompetentie correleert significant, positief en redelijk zwak met zorgvuldigheid ($r=.24$, $p<.001$). Zorgvuldige vrijwilligers scoren dus hoger op opvoedcompetentie. Tot slot correleert opvoedcompetentie significant, positief en redelijk zwak met vriendelijkheid ($r=.20$, $p<.001$) en extraversie ($r=.13$, $p=.019$)

Eigen effectiviteit en motivatie

De correlatie tussen de eigen effectiviteit als vrijwilliger en de motivatie totaal is positief en significant ($r=.23$, $p<.001$). Dat betekent dat respondenten die hoog scoren op de totale motivatie ook hoog scoren op eigen effectiviteit. Of respondenten die meer gemotiveerd zijn zichzelf effectiever vinden, of dat vrijwilligers die zichzelf meer effectief vinden daar meer gemotiveerd van worden valt niet op te maken uit de analyse.

Er zijn binnen de totale motivatie nog vier schalen waarmee eigen effectiviteit positief en significant correleert (tabel 5). Ten eerste is dat de schaal normatieve motieven ($r=.28$, $p<.001$), ten tweede de kwaliteitsmotieven ($r=.16$, $p=.002$), ten derde de schaal carrière gerichte motieven ($r=.12$, $p=.021$) en tot slot de leermotieven ($r=.28$, $p<.001$). Dit wil zeggen dat de respondenten die hoog scoren op deze vier schalen van motivatie, ook hoog scoren op eigen effectiviteit als vrijwilliger (tabel 6). Het zijn echter correlaties, deze zeggen niets over een causaal verband.

Samenhang met motivatie

De leeftijd van de respondenten hangt significant, maar zwak samen met de mate van sociale motieven om vrijwilligerswerk te doen ($r=.16$, $p=.003$). Dit wil zeggen dat oudere respondenten hoger scoren op de motivatie om vrijwilligerswerk te doen om het eigen sociale netwerk te verstevigen (tabel 7). Mensen met een hogere leeftijd scoren lager op kwaliteitsmotieven ($r=-.14$, $p=.007$), dus mensen met een hogere leeftijd doen minder vaak vrijwilligerswerk om de kwaliteit van het eigen leven te verbeteren. Tevens scoren de respondenten met een hogere leeftijd significant lager op carrière gerichte motieven ($r=-.51$, $p<.001$), met een redelijk sterke samenhang (tabel 7). Dit betekent dat jongere vrijwilligers vaker vrijwilligerswerk doen als opstapje naar een betaalde baan. Er is een significante, zwakke, negatieve correlatie tussen de leeftijd van de respondent en de score op leermotieven ($r=-.12$, $p=.022$). Dit betekent dat jongere vrijwilligers hoger scoren op de motivatie om nieuwe ervaringen en kennis op te doen en hun eigen vaardigheden te vergroten via vrijwilligerswerk bij Home-Start. Tot slot scoren respondenten met een hogere leeftijd lager op de motivatieschalen als deze bij elkaar worden opgeteld. De correlatie tussen leeftijd en de totale motivatie is significant en zwak ($r=-.15$, $p=.006$).

Samenhang met intensiteit als vrijwilliger

Het aantal maanden dat een respondent vrijwilliger is, hangt significant, maar zwak samen met sociale motieven ($r=.15$, $p=.004$). Dit wil zeggen dat mensen die vrijwilligerswerk doen voor het eigen sociale netwerk, of omdat hun eigen omgeving dit aanmoedigt, langer vrijwilligerswerk voor Home-Start doen (tabel 7).

Het aantal maanden dat de respondent vrijwilliger is ($r=-.29$, $p<.001$) hangt negatief samen met de score op carrière gerichte motieven. Vrijwilligers die vooral vrijwilligerswerk doen om een opstapje te hebben naar een betaalde baan zijn minder lang vrijwilliger bij Home-Start.

Bij de samenhang tussen motivatie en het aantal ondersteunde gezinnen is enkel de carrière gerichte motivatie significant ($r=-.23$, $p<.001$). Dit hangt negatief met elkaar samen (tabel 7). Dit wil zeggen dat vrijwilligers die hoog scoren op carrière gerichte motieven, minder gezinnen hebben ondersteund in hun tijd als vrijwilliger.

Tabel 7.

Samenvatting van de correlaties tussen motivatie, persoonlijkheid, eigen effectiviteit en leeftijd en intensiteit van het vrijwilligerswerk

	Leeftijd	Aantal maanden vrijwilliger HS	Aantal ondersteunde gezinnen	Aantal uren HS per maand
1. Sociale motieven	.16**	.15**	.10	.03
2. Normatieve motieven	-.04	.07	.05	.08
3. Kwaliteitsmotieven	-.14**	-.09	-.07	.09
4. Beschermingsmotieven	.02	-.10	-.07	.11
5. Carrière gerichte motieven	-.51**	-.29***	-.23***	-.07
6. Leermotieven	-.12*	.01	.02	.04
7. Motivatie totaal	-.15**	-.07	-.05	.06
8. Extraversie	-.09	-.06	-.05	-.03
9. Vriendelijkheid	-.14**	.03	.01	.03
10. Zorgvuldigheid	-.00	.01	-.02	-.04
11. Emotionele instabiliteit	-.10	-.06	-.05	.10
12. Openheid	.03	.02	.04	.12*
13. Opvoedcompetentie	-.12*	.00	-.02	-.04
14. Eigen effectiviteit	-.04	.18***	.18***	.03

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Samenhang met persoonlijkheid

De leeftijd van de respondenten correleert zwak en negatief, maar significant met de score op het persoonlijkheidskenmerk vriendelijkheid ($r = -.14$, $p = .007$). Dit wil zeggen dat jongere vrijwilligers hoger scoren op vriendelijkheid. De overige persoonlijkheidskenmerken correleren niet met leeftijd. Voor deze kenmerken is er dus geen verschil in leeftijd.

Er bestaat geen significante samenhang tussen persoonlijkheid en het aantal maanden dat de vrijwilliger bij Home-Start werkt. Mensen met alle soorten persoonlijkheidskenmerken zijn dus even lang vrijwilliger bij Home-Start.

Ook tussen persoonlijkheid en het aantal ondersteunde gezinnen bestaat geen significante samenhang. Voor het aantal ondersteunde gezinnen maakt het dus niet uit op welke persoonlijkheid je het hoogst scoort (tabel 7).

Het persoonlijkheidskenmerk openheid en het aantal uren dat de respondent per maand aan Home-Start besteedt correleert positief. Deze samenhang is significant, maar zwak ($r = .12$, $p = .022$). Dit wil zeggen dat vrijwilligers die hoger scoren op het persoonskenmerk openheid, meer uur per maand besteden aan Home-Start.

Samenhang met opvoedcompetentie

Leeftijd correleert significant, negatief en zwak met opvoedcompetentie ($r=-.12$, $p=.026$). Dit betekent dat jongere vrijwilligers zichzelf competentere opvoeders van hun eigen kinderen vinden, dan oudere respondenten (tabel 7).

Samenhang met eigen effectiviteit

De correlatie tussen eigen effectiviteit en leeftijd is niet significant. Dit wil zeggen dat er geen verschil is in leeftijd in hoe effectief de vrijwilligers zichzelf vinden als vrijwilliger.

Het aantal maanden dat de respondent vrijwilliger is hangt zwak, positief samen met de score op eigen effectiviteit ($r=.18$, $p>.001$). Dit houdt in dat respondenten die hoog scoren op eigen effectiviteit langer vrijwilliger zijn. Er kan niet gezegd worden of vrijwilligers die zichzelf meer effectief vinden langer vrijwilliger blijven of dat vrijwilligers die langer vrijwilliger zijn zich door de ervaring effectiever vinden (tabel 7).

Ook het aantal ondersteunde gezinnen correleert zwak en positief met de eigen effectiviteit van de respondent ($r=.18$, $p>.001$). Dit wil zeggen hoe meer gezinnen de vrijwilliger heeft ondersteund, hoe hoger de score is op eigen effectiviteit, of hoe effectiever de vrijwilliger zich vindt, hoe langer hij/zij vrijwilliger blijft. Hier kan geen uitsluitsel over worden gegeven, want een correlatie geeft geen causaal verband (tabel 7).

Samengevat

De opvallendste en sterkste samenhang is te vinden tussen de carrière gerichte motieven en leeftijd, aantal maanden Home-Stat vrijwilliger en aantal ondersteunde gezinnen. Deze correlaties laten zien dat jongere vrijwilligers vaker vrijwilligerswerk gebruiken als opstap naar een betaalde baan, dat zij korter vrijwilliger zijn en minder gezinnen ondersteunen.

Tevens valt op dat persoonlijkheid zeer weinig samenhangt met de intensiteit waarmee de vrijwilliger zich voor Home-Start inzet.

Betaald werk en opleiding

Er is gekeken naar de verschillen in motivatie, opvoedcompetentie en eigen effectiviteit bij respondenten die een hoge of lage opleiding hebben en respondenten die wel of geen een betaalde baan hebben (tabel 8).

De mate van beschermingsmotieven van mensen met een lage en een hoge opleiding verschilt significant van elkaar ($t(348)=2.79$, $p=.006$). Dit wil zeggen dat mensen met een lage opleiding hoger scoren op beschermende motieven. In dat geval kan vrijwilligerswerk gebruikt worden om eigen negatieve gevoelens te verminderen.

De mate van beschermingsmotieven van mensen met betaald werk en mensen zonder betaald werk verschilt significant van elkaar ($t(345)=-2.29$, $p=.023$). Dit betekent dat mensen zonder een baan hoger scoren op beschermende motieven. Ook de mate van carrière gerichte motieven van mensen met betaald werk en mensen zonder betaald werk verschilt wel significant van elkaar ($t(346)=2.43$, $p=.015$). Respondenten zonder betaald werk doen dus vaker vrijwilligerswerk om het te gebruiken als opstapje naar een betaalde baan.

Tabel 8.

T-toets opleiding en wel of geen betaald werk

	Opleiding				Betaald werk									
	laag		hoog		wel		niet		t	df	p			
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD						
1. Sociale motieven	2.47	1.14	2.29	1.14	1.48	350	.14	2.34	1.22	2.39	1.07	-.43	346	.67
2. Normatieve motieven	5.46	1.03	5.52	.91	-.61	355	.54	5.44	.88	5.55	1.01	-1.15	351	.25
3. Kwaliteitsmotieven	3.81	1.32	3.64	1.37	1.17	352	.24	3.63	1.25	3.79	1.39	-1.08	348	.28
4. Beschermingsmotieven	2.76	1.19	2.40	1.22	2.79	348	.01*	2.41	1.13	2.70	1.26	-2.29	345	.02*
5. Carrière gerichte motieven	2.88	1.64	2.69	1.66	1.04	349	.30	3.02	1.62	2.59	1.65	2.43	346	.02*
6. Leermotieven	5.11	1.05	4.94	1.18	1.47	355	.14	5.10	.94	5.00	1.21	.83	350.929	.41
7. Motivatie totaal	3.80	.94	3.61	.89	1.95	355	.05	3.66	.79	3.73	.97	-.71	349.463	.48
8. Opvoedcompetentie	5.10	.63	5.18	.66	-1.08	325	.28	5.22	.52	5.08	.71	1.92	321.576	.06
9. Eigen effectiviteit	3.79	.53	3.71	.50	1.47	348	.14	3.75	.47	3.76	.53	-.05	344	.96

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Intensiteit en eigen effectiviteit van de vrijwilligers

Het model als geheel is significant ($F(3.34) = 19.92$; $p < .001$) en verklaart 15 procent van de variantie van de variabele intensiteit (tabel 9). De variabelen leeftijd ($\beta = .24$, $p < .001$), eigen effectiviteit ($\beta = .19$, $p < .001$) en carrière gerichte motieven ($\beta = -.17$, $p = .004$) zijn significant. Dit wil zeggen dat hoe hoger de leeftijd en hoe hoger de eigen effectiviteit, hoe intensiever de vrijwilliger participeert binnen Home-Start. Wanneer de vrijwilliger meer gericht is op de eigen carrière zal deze minder intensief participeren binnen het vrijwilligerswerk voor Home-Start (tabel 9).

Tabel 9

Regressieanalyse met intensiteit van de vrijwilliger als afhankelijke variabele

	ΔR	β
Leeftijd		.24***
Eigen effectiviteit		.19***
Carrière gerichte motieven		-.17**
Hele model	.15***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $P < .001$

Het tweede model als geheel is significant ($F(5.35) = 25.93$; $p < .001$) en verklaart 27 procent van de variantie van de eigen effectiviteit (tabel 9). De variabelen vriendelijkheid ($\beta = .22$, $p > .001$), openheid ($\beta = .21$, $p > .001$), leermotieven ($\beta = .16$, $p = .001$), intensiviteit ($\beta = .14$, $p = .002$), en zorgvuldigheid ($\beta = -.14$, $p = .007$) leveren een significant bijdrage aan de eigen effectiviteit.

Tabel 10

Regressieanalyse met eigen effectiviteit van de vrijwilliger als afhankelijke variabele

	ΔR	β
Vriendelijkheid		.22***
Openheid		.21***
Leermotieven		.16**
Intensiviteit		.14**
Zorgvuldigheid		.14**
Hele model	.27***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $P < .001$

Als de vrijwilliger als persoon meer vriendelijk, open en zorgvuldig is, vaker gemotiveerd is om zelf te leren tijdens het vrijwilligerswerk en zich intensiever inzet voor Home-Start, des te meer ervaart deze persoon een hogere eigen effectiviteit als vrijwilliger voor Home-Start (tabel 10).

Discussie

Persoonskenmerken

Vrijwilligerswerk wordt in Nederland vaker gedaan door hoger opgeleiden (Bekkers & Boezeman, 2011). Dit geldt ook voor de Home-Start vrijwilligers (56.6 procent is hoger opgeleid). Tevens wordt vrijwilligerswerk in Nederland vaker gedaan door mensen zonder een betaalde baan (Bekkers & Boezeman, 2011). Ook dit is het geval bij de Home-Start vrijwilligers. 56.7 procent van de respondenten heeft geen betaalde baan. Gemiddeld wordt in Nederland vrijwilligerswerk vaker gedaan door oudere mensen, met een piek in de leeftijd tussen 63 en 72 jaar oud. Voor de Home-Start vrijwilligers ligt de gemiddelde leeftijd lager, op een leeftijd van 52 jaar, echter 18.7 procent van de respondenten is ouder dan 63 jaar.

Als het gaat om motieven wordt er in Nederland vaker vrijwilligerswerk gedaan door mensen met sterke altruïstische waarden (Bekkers & Boezeman, 2011). Deze waarden zijn te vergelijken met de normatieve motieven van Clary en Snyder (1999). Voor Home-Start vrijwilligers geldt dit ook. De respondenten scoren het hoogst op deze normatieve motieven ($M=5.25$). Tot slot wordt er in Nederland vaker vrijwilligerswerk gedaan door mensen die een sterkere sociale druk ervaren om vrijwilligerswerk te doen (Bekkers & Boezeman, 2011). Dit zijn de sociale motieven uit de vragenlijst. Hier wijken de Home-Start vrijwilligers erg af van de gemiddelde Nederlandse vrijwilliger. De Home-Start vrijwilligers scoren namelijk het laagst op sociale motieven ($M=2.40$).

Net zoals in het onderzoek van Finkelstein, Penner en Brannick (2005), zijn in deze studie weinig significante relaties gevonden tussen de motivatie van vrijwilligers en de duur en inzet van vrijwilligers. Een reden hiervoor kan zijn dat de vragenlijst naar motivatie vroeg naar redenen waarom men is begonnen met vrijwilligerswerk. Voor vrijwilligers die al veel langer bij Home-Start ondersteuning bieden, kan dit in de loop der tijd zijn veranderd.

Carrière gerichte motieven en vriendelijkheid

De vrijwilligers scoren gemiddeld op carrière gerichte motieven, maar deze hangt wel sterk samen met leeftijd. Jongere vrijwilligers zetten zich ook minder lang in voor Home-Start en ondersteunen minder gezinnen.

Verder scoren de vrijwilligers van Home-Start het hoogst op het persoonlijkheidskenmerk vriendelijkheid ($M=5.87$). Dit past goed bij het vrijwilligerswerk wat zij doen, want de ondersteuning die wordt geboden door de vrijwilligers gebeurt op basis van vriendschap.

Intensiteit en eigen effectiviteit van de vrijwilliger

Respondenten met een betaalde baan scoren lager op intensiteit als vrijwilliger. Een hoge of lage opleiding maakt op dit gebied geen verschil. Het wel of niet hebben van een betaalde baan en een hoge of lage opleiding heeft geen significante invloed op opvoedcompetentie of de ervaren eigen effectiviteit.

De deelvragen over wat de intensiteit en eigen effectiviteit van de vrijwilliger bepaald, kan worden beantwoord door middel van de regressieanalyses. De leeftijd en eigen effectiviteit beïnvloeden voor het grootste deel, positief, de intensiteit van de vrijwilliger. De carrière gerichte motieven bepalen voor het grootste deel op een negatieve manier de intensiteit van het vrijwilligerswerk. Vriendelijkheid, openheid, leermotieven, de intensiteit van het vrijwilligerswerk en zorgvuldigheid zijn voor het grootste deel van invloed op de eigen effectiviteit van de Home-Start vrijwilliger.

Sterke kanten van deze studie

Er is nog maar weinig onderzoek gedaan naar langdurig vrijwilligerswerk in de opvoedondersteuning. Een voorbeeld is het onderzoek Geven van Tijd (Bekkers & Boezeman, 2011) over vrijwilligers in Nederland. In die studie wordt vrijwilligerswerk in verschillende categorieën ingedeeld, maar ondersteuning van ouders of helpen bij de opvoeding wordt niet als een categorie genoemd. Dit valt waarschijnlijk onder 'overig'.

Het sterke punt van deze studie is dat het zich volledig richt op vrijwilligers in de opvoedondersteuning. Hiermee is kennis verworven die gebruikt kan worden bij het verder invullen van de *pedagogische civil society*, waarin vrijwilligers een belangrijke rol kunnen vervullen.

Verder is er een groot aantal respondenten bereid gevonden om de vragenlijst in te vullen (N=384). Hierdoor zijn de gegevens van een groot deel van de Home-Start vrijwilligers meegenomen in deze studie, wat de uitkomsten generaliseerbaar maakt.

Beperkingen van deze studie

De vrijwilligers van Home-Start scoren erg hoog op de persoonskenmerken vriendelijkheid en openheid. Uiteraard zijn dit waardevolle persoonskenmerken voor een vrijwilliger in de opvoedondersteuning. Omdat op dit gebied echter geen goed vergelijkbare studies zijn, kan niet bepaald worden of dit typische kenmerken zijn van vrijwilligers in het algemeen of dat deze bijzonder zijn voor de vrijwilligers binnen de opvoedondersteuning.

Het kan zijn dat Home-Start enkel vriendelijke en open mensen aantrekt of als vrijwilliger aanneemt.

Een beperking van deze studie is de manier waarop de respondenten zijn geworven. De link van de digitale vragenlijst is via de mail verspreid onder alle coördinatoren van Home-Start met de vraag of zij deze naar hun vrijwilligers wilden doorsturen. Tevens heeft de link op het intranet van de vrijwilligers gestaan. Door deze methode is niet te controleren of alle vrijwilligers daadwerkelijk de link hebben ontvangen. Daarnaast zijn er enkele meldingen binnen gekomen dat de vragenlijst niet te openen was. Hierdoor kon een enkeling de vragenlijst niet invullen, die dat wel graag zou gewild zou hebben.

Een andere beperking gaat over de vragenlijst naar de schaal opvoedcompetentie. Deze vragenlijst bevroeg de eigen opvoedcompetentie en bij het invullen moesten de respondenten hun jongste kind in gedachte nemen. Deze vragenlijst is door veel respondenten overgeslagen. Zij gaven aan dat de kinderen al lang volwassen zijn en dat zij het gevoel hadden dat deze vragen niet goed door hen konden worden beantwoord.

De vragenlijsten die vragen naar opvoedcompetentie en eigen effectiviteit worden door de vrijwilligers zelf ingevuld. De resultaten zeggen dus niets over hoe effectief de respondenten als vrijwilliger zijn, maar over hoe effectief ze zichzelf vinden als vrijwilliger. Dit geldt ook voor opvoedcompetentie. De resultaten geven niet weer hoe competent de ouders zijn, maar hoe competent ze zichzelf vinden als ouder.

Aanbevelingen verder onderzoek

In vervolgonderzoek naar de Home-Start vrijwilligers zouden nog meer persoonskenmerken kunnen worden gevraagd. Bijvoorbeeld etniciteit, woonplaats, samenstelling van het gezin, inkomen, religie en in welke sector men werkzaam is.

Tevens kan er een studie worden gedaan naar het stoppen met vrijwilligerswerk bij Home-Start. Komt de verwachting die de vrijwilligers hebben van het werk overeen met het daadwerkelijke resultaat? Mensen bij wie dat wel het geval is zijn in de toekomst vaker geneigd om vrijwilligerswerk te (blijven) doen. Ook is gebleken dat mensen die persoonlijk worden gevraagd voor hun vrijwilligerswerk, dit langer blijven doen. Er kan onderzocht worden of dit ook het geval is bij Home-Start vrijwilligers en of daar gebruik gemaakt van kan worden.

Een derde aanbeveling voor verder onderzoek is het meenemen van het zevende motief om vrijwilligerswerk te gaan doen van Bridges-Karr & Van den Bosch (2008). In dat

geval doen de vrijwilligers aan vrijwilligerswerk omdat zij plezier en genot ervaren van hun vrijwillige werkzaamheden.

Tot slot zou vervolgonderzoek breder kunnen zijn dan enkel Home-Start. Vrijwilligers van andere organisaties die opvoedondersteuning bieden zouden ook onderzocht kunnen worden. Op die manier is het mogelijk om vrijwilligers van verschillende organisaties binnen de opvoedondersteuning met elkaar te vergelijken.

Aanbeveling praktijk

Van de vrijwilligers die nodig zijn binnen de *pedagogische civil society* worden specifieke vaardigheden en kenmerken gevraagd. Het is wenselijk dat deze vrijwilligers zich intensief en langdurig verbinden aan een gezin om daar ondersteuning te bieden. Uit deze studie komt naar voren dat een ideale vrijwilliger binnen de *pedagogische civil society*, een wat oudere vrouw is, die zichzelf effectief vindt in haar vrijwilligerswerk. Zij is vriendelijk, open en zorgvuldig. Hier tegenover staat dat jongere vrijwilligers zonder betaalde baan vaker hun vrijwilligerswerk willen gebruiken als opstapje naar een baan. Zij blijven minder lang actief als vrijwilliger.

De vraag die hieruit volgt is hoe in de praktijk moet worden omgegaan met deze kennis. Is het wenselijk dat vrijwilligers geselecteerd worden op leeftijd en persoonlijkheidskenmerken? Of is het zo dat dit type vrijwilligerswerk vanzelf de juiste vrijwilligers aantrekt?

In het geval van Home-Start zou men voorzichtig moeten zijn met het werven van jonge vrijwilligers die vrijwilligerswerk willen doen om zo een opstapje te hebben naar een betaalde baan. Hier zou in de aanmeldingsprocedure van de vrijwilliger naar gekeken moeten worden.

Tot slot

Home-Start heeft een groep vriendelijke, open en zorgvuldige vrijwilligers, die zichzelf competente ouders vinden en effectief als vrijwilliger. Hun motivatie komt vanuit de normen en waarden om hun medemens te helpen die het moeilijk heeft. Deze uitgangspunten stroken zeer goed met de filosofie van Home-Start. Het zijn vrijwilligers met zeer waardevolle kwaliteiten die ingezet worden in de *pedagogische civil society*.

Referenties

- Asscher, J. J. (2005). *Parenting support in community settings: parental needs and effectiveness of the Home-Start program*. Proefschrift. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut
- Asscher, J. J., Deković, M., Prinzie, P., & Hermanns, J. M. A. (2008). Assessing change in families following the Home-Start parenting program: Clinical significance and predictors of change. *Family Relations*, 57, 351-364
- Asscher, J. J., Hermanns, J. M. A., & Deković, M. (2008). Effectiveness of the Home-Start parenting support program: Behavioral outcomes of parents and children. *Infant mental health journal*, 29(2), 95-113. doi: 10.1002/imhj.20171
- Asscher, J. J., Deković, M., Prinzie, P., Hermanns, J. M. A., & van den Akker, A. L. (2009). De betekenis van verandering in gezinnen die hebben deelgenomen aan het Home-Start programma en voorspellers van deze veranderingen. *Pedagogiek*, 29, 247-267
- Asscher, J. J., Hermanns, J. M. A., Deković, M., & Reitz, E. (2007). Predicting the effectiveness of the Home-Start parenting support program. *Children & youth services review*, 29, 247-264
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147
- Bekkers, R.H.F.P. (2002). *Secularisering en veranderende motieven voor vrijwilligerswerk*. 14-29. In: Buijs, G.J. & T. J. Van der Ploeg (Eds.). *Pro Deo: geïnspireerd blijven in vrijwilligerswerk*. Zoetermeer: Boekencentrum.
- Bekkers, R.H.F.P. & Boezeman, E.J. (2001). *Geven van tijd: vrijwilligerswerk*. In: Th.N.M Schuyt, (2001). *Geven in Nederland 2001: Giften, legaten, sponsoring en vrijwilligerswerk*. Houten/Dieghem: Bohn Stafleu van Loghum.
- Bekkers, R.H.F.P. & Boezeman, E. J. (2009). *Geven van tijd: Vrijwilligerswerk*. In: Th.N.M Schuyt, B. M. Gouwenberg, & R.H.F.P. Bekkers (Eds.). *Geven in Nederland 2009: Giften, Legaten, Sponsoring en Vrijwilligerswerk*. 's-Gravenhage: Reed Business.
- Bekkers, R.H.F.P. & Boezeman, E. J. (2011). *Geven van tijd: Vrijwilligerswerk*. In: Th.N.M Schuyt, B. M. Gouwenberg, & R.H.F.P. Bekkers (Eds.). *Geven in Nederland 2011: Giften, Legaten, Sponsoring en Vrijwilligerswerk*. 's-Gravenhage: Reed

Business.

- Bogensneider, K., Small, S.A., & Tsay, J.C. (1997). Child, parent, and contextual influences on perceived parenting competence among parents of adolescents. *Journal of marriage and family*, 59(2), 345-362
- Branje, S.J.T., Aken, M.A.G. van, Lieshout, C.F.M. van., & Mathijssen, J.J.J.P. (2003). Personality judgments in adolescents' families: the perceiver, the target, their relationship, and the family. *Journal of Personality*, 71(1), 49-81
- Bridges-Karr, L., & Bosch, A. van den, (2008). *Ze zijn geweldig! Maar waarom eigenlijk?* Utrecht: Movisie
- Brock, A.J.L.L., Vermulst, A.A., Gerris, J.R.M., & Abidin, R.R. (1992). *Nijmeegse Ouderlijke Stress Index*. Handleiding experimentele versie. Lisse: Swets & Zeitlinger
- CBS StatLine. (2013, 6 April). Retrieved from CBS website: <http://statline.cbs.nl>
- Clary, E. G. & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science* 8(5),156-159. doi: 10.1111/1467-8721.00037
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., & Meine, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530
- Coleman, P.K., & Karraker, K.H. (1997). Self-efficacy and parenting quality: Findings and future applications. *Developmental review*, 18, 47–85
- Deković, M., Asscher, J. J., Hermanns, J., Reitz, E., Prinzie, P., & van den Akker, A. L. (2010). Tracing changes in families who participated in the Home-Start parenting program: Parental sense of competence as mechanism of change. *Prevention science*, 11, 263-274
- Doel, J., van den & Velthoven van, B. (1990). *Democratie en welvaartseconomie*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Finkelstein, M.A., Penner, L.A., & Brannick, M.T. (2005). Motive, role identity and prosocial personality as predictors of volunteer activity. *Social behavior and personality*, 33(4), 403-418
- Galama, M., de Bruyn, N., & Thomas, C. (2013). *Home-Start twintig jaar thuis in gezinnen. Het verhaal van Home-Start*. Woerden: Home-Start Nederland.
- Goldberg, L.R. (1992). The development of markers of the big five structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42
- Hermanns, J.M.A., Asscher, J.J., Zijlstra, B.J.N., Hoffenaar, P.J., & Deković, M.

- (2013). Long-term changes in parenting and child behavior after the Home-Start family support program. *Children and Youth Services Review*, 35, 678-684
- Hermanns, J.M.A., Van de Venne, L., & Leseman, P. (1997). *Home-Start geëvalueerd*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut
- Home-Start. (2013, 2 April). Retrieved from www.home-start.nl
- Kazdin, A.E., & Holland, L. (1991). *Parent expectancies for therapy scale*. New Haven: Yale University, Child Conduct Clinic
- Kesselring, M., de Winter, M., Horjus, B., & van Yperen, T. (2013) Allemaal opvoeders in de pedagogische civil society. Naar een theoretisch raamwerk van een ander paradigma voor opgroeien en opvoeden. *Pedagogiek*, 33(1), 5-20
- Knulst, W. & Eijck, K. van (2002). *Vrijwilligers in soorten en maten II*. Tilburg: Tilburg University.
- Lieshout, C. F. M. Van (2000). Life-span personality development: Selforganizing goal-oriented agents and developmental outcome. *International journal of behavioral development*, 24, 276-288.
- McCrae, R.R. & Allik, J. (Eds.). (2002). *The five-factor model of personality across cultures*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Sociaal Cultureel Planbureau (2002). *Zekere banden: sociale cohesie, leefbaarheid en veiligheid*. Den Haag: SCP.
- Vocht, A. de (2010). *Basishandboek SPSS 17*. Utrecht: Bijleveld Press

Bijlage

Vragenlijst

1. Hoe tevreden bent u over uw werkzaamheden voor Home-Start?

De volgende vragen gaan over hoe tevreden u bent over Home-Start. Kruis het hokje aan dat het beste bij uw mening past.

(5 puntsschaal. Helemaal mee eens – helemaal niet mee eens - Niet van Toepassing)

Duidelijkheid

1. Het is duidelijk wat Home-Start van mij verwacht
2. Het is duidelijk over welke kennis en vaardigheden ik moet beschikken voor mijn taken
3. Er is een duidelijke taakverdeling tussen de coördinator en mij
4. Mijn taken sluiten goed aan bij mijn kennis en ervaring
5. Vrijwilliger zijn bij Home-Start sluit goed aan bij mijn persoonlijke interesses

In welke mate voldoet vrijwilligerswerk bij Home-Start aan uw wensen en idealen?

1. Het doel van Home-Start beantwoordt voldoende aan mijn idealen
2. Vrijwilligerswerk bij Home-Start voldoet aan mijn wensen
3. Vrijwilligerswerk bij Home-Start biedt mij voldoende uitdaging
4. Ik doe mijn vrijwilligerswerk met voldoening en plezier

Begeleiding vanuit Home-Start

1. Toen ik begon als vrijwilliger ben ik voldoende ingewerkt door de coördinator
2. Ik vond het fijn dat de coördinator bij mij thuis is geweest
3. Er zijn voldoende momenten voor (werk)overleg met de coördinator
4. Vanuit de coördinator ontvang ik voldoende reacties over het werk dat ik doe
5. Ik krijg voldoende waardering voor mijn vrijwillige inzet
6. Ik ben tevreden over de wijze van ondersteuning of begeleiding
7. Ik krijg voldoende ondersteuning of begeleiding
8. Het is duidelijk waar ik terecht kan met vragen of problemen
9. De coördinator toont voldoende belangstelling voor het werk dat ik doe

Samenwerking

1. De samenwerking tussen vrijwilligers en de coördinator is prettig
2. Er is een prettige manier van samenwerken tussen vrijwilligers onderling
3. Binnen mijn team van vrijwilligers worden nieuwe vrijwilligers gemakkelijk opgenomen
4. Er heerst een goede sfeer binnen mijn team van vrijwilligers
5. Ik ben tevreden over de deskundigheid van de andere vrijwilligers in mijn team

Randvoorwaarden vrijwilligerswerk

1. De organisatie stelt de juiste materialen en hulpmiddelen ter beschikking
2. Ik ben tevreden over de voorzieningen (zoals werkruimten, koffie en thee)
3. Ik krijg voldoende informatie om mijn taken goed uit te kunnen voeren
4. Ik word voldoende geïnformeerd over de gang van zaken bij Home-Start
5. Ik ben tevreden over de vergoeding van reiskosten
6. Ik ben tevreden over de overige onkostenvergoedingen
7. Vrijwilligers hebben voldoende inspraak bij Home-Start

Persoonlijke ontwikkeling bij Home-Start

1. Er is voldoende ruimte om eigen ideeën en suggesties in te brengen
2. Ik kan mijn werktijden goed aanpassen aan mijn beschikbaarheid
3. Wanneer ik meer taken wil uitvoeren naast het begeleiden van een gezin, dan zijn daarvoor voldoende mogelijkheden
4. Er zijn voor mij voldoende mogelijkheden voor volgen van scholing en training
5. Ik krijg genoeg eigen verantwoordelijkheden in mijn vrijwilligerswerk bij Home-Start

Vorbereidingscursus vrijwilligers

1. De voorbereidingscursus biedt genoeg handvaten om als vrijwilliger aan de slag te kunnen
2. Tijdens de voorbereidingscursus heb ik veel nieuwe dingen geleerd
3. Door de vrijwilligerscursus weet ik zeker dat ik een gezin wil ondersteunen

Bent u van plan om als vrijwilliger actief te blijven voor Home-Start?

- Ja, voor onbepaalde tijd
- Ja, het komende jaar blijf ik actief als vrijwilliger voor Home-Start

- Weet ik niet
- Nee, ik wil er binnen een paar maanden mee stoppen.

Wat zouden misschien redenen kunnen zijn dat u wilt stoppen met vrijwilligerswerk bij Home Start?

- Privé situatie (verhuizing, ziekte, etc.)
- Ik heb niet meer genoeg tijd voor vrijwilligerswerk
- De taken bevallen me niet meer
- De werksfeer is niet meer prettig
- De begeleiding bevalt mij niet
- Er is onvoldoende waardering voor mijn vrijwilligerswerk
- De voorzieningen zijn onvoldoende
- Ik vertrek vanwege veranderingen in de organisatie
- Anders: ...

Zijn er zaken bij Home-Start die verbeterd kunnen worden?

- Begeleiding van vrijwilligers
- Waardering van vrijwilligers
- Mogelijkheden voor training en scholing van vrijwilligers
- Taken en taakverdeling
- (Onkosten)vergoedingen
- Verzekeringen
- Werksfeer
- Materialen, hulpmiddelen en andere voorzieningen
- Informatievoorziening voor vrijwilligers
- Inspraak van vrijwilligers
- Anders: ...

2. Waarom doet u vrijwilligerswerk voor Home Start?

Hoe belangrijk zijn de volgende uitspraken bij uw keuze om vrijwilligerswerk te doen voor Home-Start?

Schaal 1 (helemaal niet belangrijk) - 7 (heel erg belangrijk).

1. Mijn vrienden/vriendinnen doen ook aan vrijwilligerswerk
2. Ik maak me zorgen over mensen die minder bedeed zijn dan ik
3. Mensen om mij heen willen dat ik vrijwilligerswerk doe
4. Door vrijwilligerswerk te doen voel ik me belangrijk
5. Mijn kennissen delen de interesse om zich in te zetten voor de samenleving
6. Hoe slecht ik me ook voel, mijn vrijwilligerswerk helpt me dat te doen vergeten
7. Ik ben oprecht bezorgd over de ouders van Home-Start waar ik mee werk
8. Door mijn vrijwilligerswerk voel ik me minder eenzaam
9. Ik kan nieuwe contacten leggen die me helpen in mijn bedrijf of carrière
10. Door mijn vrijwilligerswerk voel ik me minder schuldig dat ik meer bedeed ben dan anderen
11. Ik kan meer leren over het doel van Home-Start
12. Vrijwilligerswerk vergroot mijn zelfvertrouwen
13. Vrijwilligerswerk geeft me de mogelijkheid om een andere kijk op dingen te krijgen
14. Door vrijwilligerswerk kan ik verschillende carrièremogelijkheden verkennen
15. Ik voel compassie voor/met mensen in nood
16. Mensen in mijn omgeving die dicht bij me staan vinden het inzetten voor de samenleving belangrijk
17. Door vrijwilligerswerk kan ik nieuwe dingen leren door ervaring in de praktijk
18. Ik vind het belangrijk om anderen te helpen
19. Vrijwilligerswerk helpt me om door te gaan wanneer ik zelf persoonlijke problemen heb
20. Vrijwilligerswerk zal me helpen om succes te hebben in mijn eigen beroep
21. Ik kan iets doen voor een (goed) doel dat belangrijk voor me is
22. Vrijwilligerswerk doen is een belangrijke activiteit voor mensen die ik goed ken
23. Door mijn vrijwilligerswerk kan ik ontsnappen aan mijn eigen problemen
24. Door mijn vrijwilligerswerk kan ik leren omgaan met heel verschillende mensen
25. Door het vrijwilligerswerk voel ik mij nodig gevonden
26. Door vrijwilligerswerk voel ik me beter over mijzelf

27. Vrijwilligerswerk staat goed op mijn CV
28. Vrijwilligerswerk is een goede manier om nieuwe vrienden/vriendinnen te maken
29. Door vrijwilligerswerk kan ik mijn eigen sterke kanten onderzoeken
30. Door vrijwilligerswerk krijg ik een voet tussen de deur bij een organisatie waar ik graag zou willen werken

3. Hoe effectief is Home Start?

De volgende vragen gaan over de effecten van uw ondersteuning als Home Start vrijwilliger aan ouders. Kruis het hokje aan dat het best bij uw mening past.

(5 puntsschaal: zeer mee oneens- mee oneens- niet eens niet oneens- mee eens – zeer mee eens.)

Door mij als vrijwilliger...

1. ... kan de moeder beter contacten leggen met andere ouders
2. ... kan de moeder beter omgaan met haar kinderen
3. ... is de moeder afhankelijk van mij geworden
4. ... vindt de moeder zichzelf een betere opvoeder
5. ... voelt de moeder zich gesteund
6. ... vraagt de moeder gemakkelijker iemand informatie over de opvoeding van haar kinderen
7. ... weet de moeder beter wat goed is voor haar kinderen en wat niet
8. ... vraagt de moeder vaker aan iemand praktische ondersteuning bij de opvoeding van haar kinderen
9. ... heeft de moeder de opvoeding van haar kinderen beter in de hand
10. ... voelt de moeder zich gehoord
11. ... denkt de moeder meer na over hoe zij haar kinderen het beste kan opvoeden
12. ... zoekt de moeder eerder zelf naar een oplossing wanneer zij een probleem heeft met haar kinderen
13. ... is de moeder beter in staat om zelf te beslissen wat goed is voor haar kinderen en wat niet
14. ... praat de moeder vaker met anderen over de opvoeding van haar kinderen
15. ... grijpt de moeder vaker in wanneer er problemen zijn met het gedrag van haar kinderen
16. ... kan de moeder de opvoeding (weer) alleen aan
17. ... komt de moeder altijd alleen naar mij toe als zij een probleem heeft

4. Persoonskenmerken

In hoeverre vindt u de volgende begrippen bij uzelf passen?

(1 past helemaal niet bij mij – 7 past helemaal bij mij)

1. Fantasierijk
2. Prikkelbaar
3. Slordig
4. Terughoudend
5. Prettig
6. Onderzoekend
7. Zenuwachtig
8. Zorgvuldig
9. Stil
10. Hulpvaardig
11. Snel geraakt
12. Ordelijk
13. Gesloten
14. Veelzijdig
15. Vriendelijk
16. Ongerust
17. Nauwkeurig
18. Spraakzaam
19. Vernieuwend
20. Behulpzaam
21. Schuchter
22. Aangenaam
23. Artistiek
24. Angstig
25. Netjes
26. Teruggetrokken
27. Systematisch
28. Sympathiek
29. Nerveus
30. Creatief

5. Hoe denkt u zelf over opvoeding?

Nu volgt een aantal vragen over u als opvoeder en over uw beleving van de opvoeding van uw eigen kinderen. Neem hierbij uw jongste kind in gedachten. Kruis het hokje aan dat het beste bij uw mening past.

(1 helemaal mee oneens - 6 helemaal mee eens)

Mijn jongste kind is ... jaar

1. Het ouderschap over mijn jongste kind is moeilijker dan ik dacht dat het zou zijn
2. Wanneer er iets met mijn kind aan de hand is, zoals ziekte of ziekenhuisopname, twijfel ik aan mijn vaardigheden als ouder.
3. Ik kan geen beslissingen nemen zonder hulp
4. Ik heb vaak het gevoel dat ik de dingen niet zo goed aankan.
5. Mijn kind opvoeden is moeilijker dan ik verwacht had.
6. Het opvoeden van mijn kind stelt me nogal eens voor problemen.
7. Hoe ik ook mijn best doe, soms heb ik het gevoel dat ik de zaak niet goed in de hand kan houden.
8. Ik geniet ervan ouder en opvoeder te zijn.
9. Ik heb het idee dat ik de zorg voor mijn kind goed in de hand heb.
10. Vaak, als ik andere ouders met hun kinderen bezig zie, denk ik: "zo'n vader/moeder zou ik ook willen zijn"
11. Het lukt me meestal wel mijn kind iets te laten doen of iets te verbieden.
12. Ik merk dat ik niet zo goed in staat ben voor mijn kind te zorgen als ik dacht.
13. Als ouder/opvoeder twijfel ik of ik de meeste situaties goed aankan
14. Ik ben volgens mij een minder dan gemiddelde opvoeder.
15. Ik heb veel meer problemen met het grootbrengen van mijn kind dan ik verwacht had.
16. Mijn ervaring met mijn jongste kind is belangrijk voor mijn vrijwilligerswerk bij Home Start
17. Hoe ik met mijn jongste kind omga heeft niets te maken met mijn ondersteuning van de Home Start gezinnen.
18. Mijn eigen ervaring als opvoeder is erg relevant om de stress rond opvoeding te kunnen begrijpen van mijn Home Start gezin

6. Algemene informatie over uzelf

Wat is uw leeftijd ?

... jaar

Wat is uw geslacht?

- Vrouw
- Man

Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?

- Minder dan de basisschool
- Basisschool
- Lager of voorbereidend beroepsonderwijs (LBO of VMBO) of Mavo/Mulo
- Havo of VWO
- Middelbaar beroepsonderwijs (MBO)
- Hoger beroepsonderwijs (HBO)
- Universiteit (WO)
- Anders

Heeft u nog andere werkzaamheden?

- Ik werk parttime, namelijk ... uur per week
- Ik werk fulltime
- Ik ben thuisblijf moeder/vader en heb geen betaald werk
- Ik ben werkloos
- Ik doe vrijwilligerswerk bij een andere organisatie
- Ik heb geen andere werkzaamheden

Wat is uw burgerlijke staat?

- Alleenstaand
- Samenwonend
- Getrouwd
- Gescheiden
- Weduwe/ weduwnaar
- Anders, namelijk ...

Hoe lang bent u actief als Home- Start vrijwilliger?

... maanden

Hoeveel gezinnen heeft u ondersteund?

... gezin(nen)

Hoeveel uur per maand bent u gemiddeld actief als vrijwilliger bij Home-Start?

... uur per maand

Hoe bent u de eerste keer in aanraking gekomen met Home-Start?

- Via familie/vrienden/bekenden
- Via een advertentie in krant of andere media
- Via informatie op het internet
- Via coördinatoren van Home-Start
- Via andere vrijwilligers van Home-Start
- Anders, namelijk: ...

Tot welke provincie behoort uw Home-Start locatie?

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> Friesland | <input type="radio"/> Noord-Holland |
| <input type="radio"/> Groningen | <input type="radio"/> Zuid-Holland |
| <input type="radio"/> Drenthe | <input type="radio"/> Utrecht |
| <input type="radio"/> Overijssel | <input type="radio"/> Zeeland |
| <input type="radio"/> Gelderland | <input type="radio"/> Noord-Brabant |
| <input type="radio"/> Flevoland | <input type="radio"/> Limburg |

Hoeveel vrijwilligers telt uw locatie?

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="radio"/> 0 t/m 5 | <input type="radio"/> 26 t/m 30 |
| <input type="radio"/> 6 t/m 10 | <input type="radio"/> 31 t/m 35 |
| <input type="radio"/> 11 t/m 15 | <input type="radio"/> 36 t/m 40 |
| <input type="radio"/> 16 t/m 20 | <input type="radio"/> Meer dan 40 |
| <input type="radio"/> 21 t/m 25 | |