Samen talenten benutten

Monitor naar de ervaringen van deelnemers en deelnemende organisaties

[Typ hier]

Auteur(s) Margit van der Meulen, Thijs van den Enden

Datum Utrecht, 6 oktober 2016

© Movisie

[Typ hier]

Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Movisie is het landelijke kennisinstituut en adviesbureau voor toepasbare kennis, adviezen en oplossingen bij de aanpak van sociale vraagstukken op het terrein van welzijn, participatie, sociale zorg en sociale veiligheid. Onze activiteiten zijn georganiseerd in vier actuele programma's: effectiviteit en vakmanschap, zelfredzaamheid, participatie, veiligheid en huiselijk/seksueel geweld.

We investeren in de kracht en de onderlinge verbinding van burgers. We doen dit door maatschappelijke organisaties, overheden, maatschappelijk betrokken bedrijven en burgerinitiatieven te ondersteunen, te adviseren én met hen samen te werken. Lokaal of landelijk, toegesneden op het vraagstuk en de organisatie. Zo kunnen deze organisaties en hun professionals hun werk voor de samenleving zo goed mogelijk doen.

Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl.

COLOFON

Auteur(s): Margit van der Meulen, Thijs van den Enden
Projectnummer: P2627
Datum: 6 oktober 2016
© Movisie
Bestellen: www.movisie.nl

Dit rapport is mede tot stand gekomen met subsidie van het Oranje Fonds en het Ministerie van VWS.
Dit rapport is het product van een samenwerkingsproject met Heliomare en MEE IJsseloevers.

[Typ hier]

Inhoud

1 Samenvatting 5
2 Inleiding 7
2.1 Achtergrond project 7
2.2 Training 'Vrijwilligerswerk door mensen met een beperking' 8
2.2.1 Werkwijze project 'Talentvolle mensen met een beperking actief in de buurt!' 8
2.2.2 Inhoud van de training 8
2.2.3 Trainingsmateriaal 9
2.3 Wie verzorgt de trainingen? 9
2.4 Onderzoeksvragen 10
2.5 Opbouw rapport 10
3 Theoretische achtergrond 11
3.1 Training om talenten te benutten 11
3.2 Motivatie van mensen met een beperking om vrijwilligerswerk te doen 11
3.3 Benodigde ondersteuning bij vrijwilligerswerk 12
3.4 Ervaringen met vrijwilligerswerk 12
3.5 Het huidige project 13
4 Onderzoeksopzet 14
4.1 Locaties 14
4.2 Deelnemers 14
4.3 Deelnemende organisaties 16
4.4 Afwijkingen van de oorspronkelijke opzet 17
4.5 Analyse 19
5 Bevindingen 20
5.1 Ervaringen van de deelnemers met de training 20
5.2 Verwachtingen, motivaties en wensen ten opzichte van vrijwilligerswerk 21
5.3 Ondersteuning bij het vrijwilligerswerk 22
5.4 Ervaring met het vrijwilligerswerk 23
5.5 Overige bevindingen van de deelnemers 24
5.6 Voorwaarden deelnemende organisaties 24
5.7 Samenwerking tussen de deelnemende organisaties 27
5.8 Opbrengsten voor vrijwilligersorganisaties 28
6 Conclusies en aanbevelingen 29
6.1 Ervaringen met de training 'Focus op talent' 29
6.2 Verwachtingen, motivaties en wensen ten opzichte van vrijwilligerswerk 30
6.3 Ondersteuning bij het vrijwilligerswerk 30
6.4 Ervaring met het vrijwilligerswerk 31
6.5 Voorwaarden voor deelnemende organisaties 31
6.6 Samenwerking tussen de deelnemende organisaties 32
6.7 Opbrengsten voor vrijwilligersorganisaties en vrijwilligerscentrales 32
6.8 Algemene conclusie 32
7 Bronnenlijst 34

[Typ hier]

1 Samenvatting

Mensen met een beperking doen in Nederland veel minder vaak vrijwilligerswerk dan Nederlanders in het algemeen. Velen van hen willen echter wel vrijwilligerswerk doen en uit eerder onderzoek is gebleken dat het vele voordelen kan hebben voor deze doelgroep. In het project 'Talentvolle mensen met beperkingen actief in de buurt!' werkt Movisie samen met zorgaanbieders voor dagbesteding en welzijnsinstellingen, organisaties die vrijwilligers matchen aan een (vrijwilligers)organisatie en (vrijwilligers)organisaties zelf om meer mensen met een beperking aan vrijwilligerswerk te helpen.

Onderdeel van dit project is de training 'Focus op talent'. In deze training, die bestaat uit 5 modules, wordt geprobeerd deelnemers inzicht te geven in hun eigen motivatie en vaardigheden om zich in te zetten als vrijwilliger en kennis te maken met de brede mogelijkheden van vrijwilligerswerk. In deze monitor zijn de ervaringen van deelnemers en deelnemende organisaties met betrekking tot deze training in beeld gebracht. Dat hebben we gedaan door de deelnemers op twee locaties (Almere en Wormerveer) te bevragen in interviews, vragenlijsten en focusgroepen voorafgaand aan de training, direct na afloop van de training en wanneer de deelnemers 2 à 3 maanden vrijwilligerswerk doen. Daarnaast hebben de deelnemende organisaties op verschillende momenten een digitale enquête ingevuld over hun bevindingen en zijn de verslagen van tussenevaluaties bestudeerd. Daaruit zijn de volgende conclusies getrokken met betrekking tot de deelvragen die centraal stonden in dit onderzoek.

Wat zijn de ervaringen met de training 'Focus op talent'?
De meeste deelnemers beschouwen de training als succesvol. Zij stellen dat ze door de training meer inzicht hebben gekregen in de mogelijkheden voor vrijwilligerswerk en in de eigen kwaliteiten en talenten. Lotgenotencontact blijkt een zeer belangrijke factor te zijn. Het is belangrijk dit al bij de werving te benadrukken en daarnaast is er bij sommige deelnemers de wens om ook na de training nog samen te komen. Wel is uitbreiding van de training – in de vorm van meer bijeenkomsten of meer (individuele) begeleiding – wenselijk. Voor de trainers is verwachtingsmanagement het belangrijkste aandachtspunt; bij deze kwetsbare doelgroep kost het veel tijd/energie om goede resultaten te behalen.

Wat zijn de verwachtingen, motivaties en wensen ten opzichte van vrijwilligerswerk?
De motivaties van deelnemers om vrijwilligerswerk te doen lopen sterk uiteen. Onder andere (het opdoen van) sociale contacten, andere mensen helpen en iets voor de maatschappij doen worden vaak genoemd. Het valt daarnaast op dat dagbesteding (überhaupt uit huis zijn of bezig zijn) een aparte motivatie is – nog los van of die dagbesteding zinvol is of niet. De wensen en verwachtingen van deelnemers ten opzichte van vrijwilligerswerk lopen sterk uiteen, maar voor de deelnemers die vrijwilligerswerk vinden komen deze grotendeels uit.

Welke ondersteuning hebben de deelnemers hierbij nodig?
De deelnemers lopen aan tegen barrières die te maken hebben met hun specifieke beperking ('disability issues'), met de organisatie zelf ('organisational issues') of met de houding ten opzichte van mensen met een beperking ('disablist attitudes'). Om deze barrières te omzeilen, zijn een goede matching tussen de vrijwilliger en de vrijwilligersorganisatie en een goede voorbereiding voor de (medewerkers van) de vrijwilligersorganisatie essentieel. Als dat niet het geval is, dan kunnen bepaalde oplosbare disability issues verworden tot organisational issues. Desalniettemin zijn de deelnemers erg tevreden over het werk. Vanuit dat oogpunt bezien lijkt het erop dat de organisaties

doen wat ze kunnen – meestal met succes. Het wegnemen van vooroordelen bij medewerkers van vrijwilligersorganisaties is essentieel om een voortzetting en eventuele uitbreiding van het project te realiseren.

Hoe is de ervaring van de deelnemers met het vrijwilligerswerk dat zij hebben gevonden door de training?
Bijna alle deelnemers zijn zeer positief over hun vrijwilligerswerk. Ze hebben positieve verhalen en lijken veel te leren van het vrijwilligerswerk. Sommige deelnemers vinden het vrijwilligerswerk echter zo leuk en belangrijk dat ze teveel hooi op hun vork nemen. Overbelasting ligt dan op de loer.

Wat hebben de verschillende deelnemende organisaties nodig om de deelnemers te ondersteunen bij het vinden en doen van vrijwilligerswerk?
De deelnemende organisaties hadden hoge verwachtingen en zijn gematigd positief over of deze verwachtingen ook worden gehaald. Men is enthousiast over de training en de positieve gevolgen die deze heeft voor de deelnemers. De werving van deelnemers en vrijwilligersorganisaties, de intensiteit van de trainingsbijeenkomsten, een tekort aan tijd en financiële middelen en zorgen over de borging zijn de belangrijkste aandachtspunten. Op deze vlakken moet men op zoek naar alternatieven, maar ook naar realisme over de te behalen resultaten.

Hoe verloopt de samenwerking tussen de verschillende deelnemende organisaties?
De samenwerking tussen de verschillende betrokken partijen verloopt redelijk, maar winst is nog te behalen op het gebied van overleggen en afstemmen en het afstappen van de eigen ‘eilandjes’. Dat ligt vooral aan de samenwerking met de vrijwilligerscentrales en de vrijwilligersorganisaties. Het belangrijkste punt is daarnaast de taakverdeling in het project: taken moeten goed verdeeld en haalbaar zijn.

Wat levert deze werkwijze op voor vrijwilligersorganisaties en vrijwilligerscentrales?
In lijn met de bovenstaande conclusies valt het op dat de betrokken partijen vooral positieve effecten benoemen voor de betrokken deelnemers en voor de samenleving als geheel, maar nauwelijks voor de vrijwilligerscentrales of de vrijwilligersorganisaties. Hoewel zij de doelstellingen van het project onderschrijven, zien ze niet direct de noodzaak of voordelen voor henzelf. Dat kan ernstige gevolgen hebben voor de continuïteit van het project.

Algemene conclusie
Vanuit de verschillende betrokken organisaties, de trainers en de deelnemers is een enorme toewijding om de hoofddoelstelling van dit project te bereiken: meer mensen met een beperking kunnen vrijwilligerswerk doen waardoor ze actiever zijn. Ondanks bedreigingen, barrières en aandachtspunten is hierdoor een bijzondere beweging op gang gekomen waarin mensen met een beperking met elkaar inzicht hebben gekregen in hun talenten, hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Velen van hen hebben een stap gezet richting de maatschappij. Een stap die zonder dit project nauwelijks mogelijk was.

We concluderen dat de training op verschillende manieren bijdraagt aan het vinden van vrijwilligerswerk. De doelgroep is echter kwetsbaar. De verwachtingen moeten daar op aansluiten. Maar op andere momenten is de meerderheid juist heel zelfredzaam, positief en voortvarend. De trainers en ambulant begeleiders verdienen een groot compliment voor hoe zij de deelnemers waar nodig stimuleren, begeleiden en ondersteunen en waar mogelijk zelf de touwtjes in handen geven. Laten we deze succesverhalen doorvertellen en positieve uitkomsten verder uitbouwen.

[Typ hier]

2 Inleiding

2.1 Achtergrond project

In Nederland zijn er naar schatting 142.000 mensen met een verstandelijke beperking (Woittiez, Ras, Putman, Eggink & Kwartel, 2014) en 1,4 miljoen mensen met een matige of ernstige lichamelijke beperking (Klerk, Fernee, Woittiez & Ras, 2012). Deze mensen verdienen een volwaardige plaats in onze samenleving. Daar is iedereen het over eens. Gelukkig worden er stappen gezet om deze groep meer te betrekken bij activiteiten in de buurt, bijvoorbeeld door het doen van vrijwilligerswerk. Dit kost echter tijd en is nog geen gemeengoed. Zo deed in 2014 slechts 27% van de mensen met een lichamelijke beperking vrijwilligerswerk, tegenover 38% in de algemene bevolking (Meulenkamp et al., 2015). Voor mensen met een verstandelijke beperking zijn geen specifieke cijfers over vrijwilligerswerk bekend. Wel is bekend dat slechts 36% van hen überhaupt werkt – betaald of onbetaald. In de algemene bevolking is dat 71%.

Er zijn verschillende redenen waarom we zouden willen dat meer mensen met een beperking vrijwilligerswerk doen. Ten eerste geeft het vrijwilligerswerk voldoening. Zo geeft 87% van de mensen met een lichamelijke beperking aan dat zij (zeer) tevreden zijn met het vrijwilligerswerk dat zij doen (Meulenkamp et al., 2015). Ten tweede geeft ten minste 4 tot 9% van de mensen met een lichamelijke beperking die geen vrijwilligerswerk doen aan dat ze dat wel zouden willen. Van de mensen met een verstandelijke beperking die nu geen (on)betaald werk doen geeft zelfs tussen de 21% en 29% aan dat ze dat wel zouden willen. Uit een recente peiling van CPO Stamm in de provincie Groningen blijkt zelfs dat het voor 61% van de ‘kwetsbare mensen’ die zich bij een steunpunt vrijwilligerswerk melden om vrijwilligerswerk te gaan doen, niet lukt om een passende vrijwilligersplek te vinden (Hoog, Tijssen & Feitsma, 2016). Ten derde heeft het doen van vrijwilligerswerk veel positieve gevolgen voor mensen met een beperking. Zo beschrijven Roker, Player en Coleman (1998) verschillende positieve effecten van het doen van vrijwilligerswerk door jongeren met een beperking (zie ook paragraaf 3.4). Het zelfvertrouwen en gevoel van ‘agency’ (invloed kunnen hebben op de wereld) van de jongeren groeit, ze ontwikkelen verschillende persoonlijke, sociale en praktische vaardigheden, ze breiden hun sociale netwerk sterk uit en ze krijgen meer structuur en doelen in hun leven. Ook zijn volwassenen met een lichamelijke beperking die vrijwilligerswerk doen minder vaak (zeer) sterk eenzaam dan mensen met een lichamelijke beperking die geen vrijwilligerswerk doen (Meulenkamp et al., 2015). Overlevenden van ‘traumatisch hersenletsel’ (een specifieke vorm van niet-aangeboren hersenletsel; NAH) die vrijwilligerswerk doen zijn minder vaak depressief, moe en ongemotiveerd (Ouellet, Morin & Lavoie, 2009). Tenslotte kan vrijwilligerswerk worden beschouwd als uitbreiding op de mogelijkheden voor dagbesteding voor mensen met een beperking.

Het realiseren van mogelijkheden voor vrijwilligerswerk voor deze doelgroep gaat echter niet vanzelf. In het project ‘Talentvolle mensen met beperkingen actief in de buurt!’ werkt Movisie samen met zorgaanbieders voor dagbesteding en welzijnsinstellingen, organisaties die vrijwilligers matchen aan een (vrijwilligers)organisatie en de (vrijwilligers)organisaties zelf. Door het realiseren van meer samenwerking tussen deze partijen ontstaat een duidelijk beeld van ieders taken en rollen. Dat is een belangrijke sleutel voor het creëren van meer en duurzaam vrijwilligerswerk. Onderdeel van dit project is ook de training ‘Focus op talent’, die mensen met een beperking helpt bij het vinden van passend vrijwilligerswerk. In deze training staat het ontdekken en benoemen van hun eigen talenten centraal.

Mensen kunnen namelijk vaak meer dan zij zelf en anderen denken. Vrijwilligerswerk is een hele goede manier voor de doelgroep om talenten in de praktijk te gebruiken, verder te ontwikkelen en anderen te laten zien wat zij kunnen.

2.2 Training 'Vrijwilligerswerk door mensen met een beperking'

2.2.1 Werkwijze project 'Talentvolle mensen met een beperking actief in de buurt!'

De hoofddoelstelling van het project 'Talentvolle mensen met een beperking actief in de buurt!' is: Meer mensen met een beperking kunnen vrijwilligerswerk doen, waardoor hun participatie vergroot wordt. Dit draagt bij aan hun ontwikkelingskansen, gevoel voor eigenwaarde en de zichtbaarheid in de samenleving. Deze hoofddoelstelling is geconcretiseerd in de vorm van drie subdoelstellingen:

1. Mensen met een beperking inzicht geven in hun talenten die zij kunnen en willen inzetten voor het doen van vrijwilligerswerk.
2. (Keten)samenwerking tot stand brengen tussen de professionele zorg- en welzijnsorganisaties en het vrijwilligerswerk, zodat het proces van werving tot duurzaam vrijwilligerswerk goed geregeld is.
3. Organisaties die met vrijwilligers werken motiveren de doelgroep een plaats te bieden.

Daarvoor werkt Movisie samen met twee zorg- en welzijnsinstellingen: MEE IJsseloevers in Almere en Deventer en Heliomare in Wormerveer. Via hen is de samenwerking gezocht met andere organisaties die van betekenis zijn in het vergroten van mogelijkheden voor de doelgroep om vrijwilligerswerk te doen, zoals vrijwilligerscentrales.

2.2.2 Inhoud van de training

Om de eerste subdoelstelling te verwezenlijken is de training 'Focus op talent' ontworpen. Deze is bedoeld voor deelnemers met niet-aangeboren hersenletsel (NAH), een licht verstandelijke beperking of een lichamelijke beperking waardoor participatie extra aandacht vraagt en die gemotiveerd zijn om aansluiting te zoeken bij de samenleving door middel van vrijwilligerswerk. De training bestaat uit vijf basismodules. De inhoud en opzet in vijf modules heeft als doel om deelnemers inzicht te geven in hun eigen motivatie en vaardigheden om zich in te zetten als vrijwilliger en kennis te maken met de brede mogelijkheden van vrijwilligerswerk. De verschillende modules bevatten werkvormen en informatie om deelnemers te ondersteunen bij het ontdekken en beschrijven van hun sterke persoonlijke eigenschappen en vaardigheden. De training helpt deelnemers bij het formuleren van hun wensen ten aanzien van vrijwilligerswerk en draagt bij aan het verkennen van de mogelijkheden voor de realisatie van hun wensen.

De modules zijn als volgt ingericht:

- Module 1: Oriëntatie en kennismaking (1 bijeenkomst)
  Deze bijeenkomst staat de eerste kennismaking en het bespreken van de verwachtingen ten aanzien van de cursus centraal. Deelnemers krijgen een toelichting op het gehele traject en ontvangen hun deelnemersmap. Het doel van deze eerste module is ook vooral voor de trainer een mogelijkheid om na te gaan of deelnemers met de juiste verwachtingen de training gaan doen en of de training nog aanpassing behoeft.
- Module 2: Zelfbeeld vrijwilliger – Wie ben ik, wat kan ik? (2-3 bijeenkomsten)
  Deze module is gericht op het ontwikkelen van inzicht bij de deelnemer, wat hij al kan en wat hij zou

willen ontwikkelen in het vrijwilligerswerk. De module bevat verschillende werkvormen waarmee deelnemers kunnen verkennen wat ze aan mogelijkheden hebben, wat ze 'in de vingers' hebben en wat ze willen leren in het vrijwilligerswerk.

- Module 3: Focus op inhoud en soort vrijwilligerswerk (2 bijeenkomsten)
  Door de bijeenkomsten van deze module krijgen deelnemers beter zicht op de mogelijkheden die het vrijwilligerswerk hen biedt en de diversiteit van het vrijwilligerswerk. De deelnemers onderzoeken hun eigen motivatie en wensen ten aanzien van het vrijwilligerswerk. Hierdoor kunnen zij beter benoemen wat zij willen bereiken door het doen van vrijwilligerswerk en in welke specifieke sector of taakgebied zij aan de slag willen gaan. Deze module leent zich bij uitstek om ook de lokale situatie en mogelijkheden ten aanzien van vrijwilligerswerk met deelnemers te verkennen, bijvoorbeeld door iemand van de lokale vrijwilligerscentrale uit te nodigen.
- Module 4: Hoe vind je een leuke vrijwilligersplek? (2 bijeenkomsten)
  In deze module staat de kennismaking met de praktijk centraal. Deelnemers ontmoeten in een speeddate of door middel van een werkbezoek vrijwilligers en vertegenwoordigers van vrijwilligersorganisaties. Naar aanleiding van deze kennismaking zijn zij in staat om een eigen actieplan te maken om gericht naar een vrijwilligersplek te zoeken die bij hen past.
- Module 5: Hoe nu verder? Wat wordt de volgende stap? (1 bijeenkomst)
  Dit is de afsluitende module van de training over vrijwilligerswerk. Centraal staat het terugblikken en het vieren van het succesvol afronden van de training. Deelnemers ontvangen in deze bijeenkomst een certificaat voor hun deelname: fysiek bewijs van het door hen behaalde resultaat, het succesvol doorlopen van dit traject. Zorg ook voor duidelijkheid over het vervolg van dit traject en maak indien gewenst afspraken over een terugkombijeenkomst.

2.2.3 Trainingsmateriaal

Het trainingsmateriaal bestaat uit een handleiding voor trainers en deelnemersmateriaal. In de handleiding staan de leerdoelen, mogelijke activiteiten en werkvormen om deze doelen uit te werken, een tijdsindicatie en de bijbehorende materialen. Op basis van deze beschikbare informatie kan iedere trainer zelf een traject samenstellen dat aansluit bij de mogelijkheden en wensen van de doelgroep. Het deelnemersmateriaal bestaat uit aparte werkbladen met instructie.

2.3 Wie verzorgt de trainingen?

De training wordt in principe verzorgd door één trainer aan een groep van 6-10 deelnemers. Het is mogelijk om de trainer samen met een co-trainer te geven. Van trainers en co-trainers wordt verwacht dat zij basiskennis hebben van trainersvaardigheden, van mensen met een beperking en van vrijwilligerswerk. In de instellingen die betrokken zijn bij ons onderzoek verzorgen twee trainers per groep de trainingen.

2.4 Onderzoeksvragen

In deze monitor onderzoeken we de effecten van deze werkwijze voor de verschillende deelnemende partijen. Ten eerste onderzoeken we wensen en ideeën van de doelgroep zelf. Te vaak gaat het in projecten *over* mensen en bestaat hun betrokkenheid uit meedoen. Wij willen dit patroon doorbreken door de deelnemers hun ervaring te vragen. Daarbij staan de volgende deelvragen centraal:

1. Wat zijn de ervaringen van de deelnemers met de training 'Focus op talent'?
2. Wat zijn de verwachtingen, motivaties en wensen van de deelnemers ten opzichte van vrijwilligerswerk?
3. Welke ondersteuning hebben de deelnemers hierbij nodig?
4. Hoe is de ervaring van de deelnemers met het vrijwilligerswerk dat zij hebben gevonden door de training?

Daarnaast onderzoeken we ook de effecten voor de deelnemende organisaties en de randvoorwaarden. Onder de deelnemende organisaties vallen zorginstellingen en welzijnsinstellingen, organisaties die vrijwilligers matchen (bijvoorbeeld vrijwilligerscentrales) en (vrijwilligers)organisaties die mensen met een beperking opnemen. Hierbij staan de volgende deelvragen centraal:

5. Wat hebben de verschillende deelnemende organisaties nodig om de deelnemers te ondersteunen bij het vinden en doen van vrijwilligerswerk?
6. Hoe verloopt de samenwerking tussen de verschillende deelnemende organisaties?
7. Wat levert deze werkwijze op voor vrijwilligersorganisaties?

2.5 Opbouw rapport

In het volgende hoofdstuk wordt kort geschetst wat er vanuit de literatuur bekend is over hiervoor genoemde onderzoeksvragen en welke theoretische concepten daarin naar voren komen (alleen van deelvraag 1 tot en met 4). In hoofdstuk 4 schetsen we de oorspronkelijke onderzoeksopzet en de aanpassingen die we daarop hebben moeten doen. In hoofdstuk 5 worden de belangrijkste bevindingen geschetst. Tenslotte vatten we in hoofdstuk 6 de belangrijkste conclusies samen en doen we enkele aanbevelingen ter verbetering van de training.

3 Theoretische achtergrond

3.1 Training om talenten te benutten

Met *talent* wordt doorgaans bedoeld dat iemand zich bekwaamd heeft vanuit een natuurlijke begaafdheid (Miedema, Van Es & Studolski, 2010). Diegene is ergens goed in. Talenten zijn individueel, altijd in ontwikkeling en niet beperkt tot hoogbegaafden. Iedereen heeft talent. Vandaar dat Miedema en collega's (2010) stellen: "Talentontwikkeling zou (…) geen exclusieve gebeurtenis moeten zijn, en iedere burger zou de mogelijkheid moeten hebben zijn talenten te ontdekken en ontwikkelen" (p. 14).

Er bestaan verschillende trainingen om talenten en sterke kanten te ontdekken en te benutten. Zo is de training 'Erkenning Verworven Competenties – Algemene vrijwilligerscompetenties' erop gericht om mensen die vrijwilligerswerk doen te helpen om hun eigen competenties in beeld te brengen (Brink, 2010). Deze training blijkt effectief te zijn (Michon et al., 2013). Aandachtspunten zijn het belang om een vertrouwde, veilige sfeer te creëren in de bijeenkomsten, een geleidelijk leerproces te creëren waarin de deelnemers kleine stappen maken, het organiseren van voldoende bijeenkomsten, het van tevoren goed duidelijk maken van wat men kan verwachten (verwachtingsmanagement) en goede nazorg en begeleiding na afloop van de training. Coert Visser (2005) ontwikkelde een methode waarmee managers kunnen focussen op het ontdekken, benutten en ontwikkelen van sterke kanten van hun medewerkers.

Ook voor het vinden van passend vrijwilligerswerk is het van belang om voort te bouwen op de vaardigheden en talenten van de vrijwilliger met een beperking (Balandin, Llewellyn, Dew & Ballin, 2006). Movisie heeft daarom in 2012 in het project '*Focus op talent'* pilots uitgevoerd met het naar boven halen van talenten van de doelgroep en daarbij passend vrijwilligerswerk. Dat resulteerde in een opzet voor de training 'Vrijwilligerswerk door mensen met een beperking' en in een brochure met tips voor vrijwilligersorganisaties (Zondag & Vossen-van de Ruit, 2011). Een van de tips is om te focussen op talent en kwaliteiten in plaats van op beperkingen. Want mensen met een beperking hebben, gewoon als iedereen, talenten en kwaliteiten die zeer waardevol zijn voor het vrijwilligerswerk.

3.2 Motivatie van mensen met een beperking om vrijwilligerswerk te doen

De vijf meest genoemde redenen voor het doen van vrijwilligerswerk door mensen met een lichamelijke beperking zijn sociale contacten, andere mensen helpen, verbondenheid met de doelstelling van een organisatie/club/vereniging, zinvolle tijdsbesteding en iets voor de maatschappij doen (Meulenkamp et al., 2015). Minder dan 10% van hen doet vrijwilligerswerk om werkervaring of kennis op te doen of om hun CV te verbeteren. Hieruit kunnen we concluderen dat voor de meeste mensen met een lichamelijke beperking het vrijwilligerswerk niet wordt gezien als een opstap naar betaald werk. Er zijn geen gegevens bekend over de motivatie van mensen met een verstandelijke beperking om vrijwilligerswerk te doen.

Deze motivaties verschillen deels van de motivaties om vrijwilligerswerk te doen in de algemene bevolking (Hetem & Franken, 2015). Ook daar worden redenen als het helpen van andere mensen (58%) en het gevoel dat ze iets belangrijks doen (ongeveer 50%) vaak genoemd. De sociale contacten worden niet in het bijzonder genoemd, al is meer dan de helft van de vrijwilligers in de algemene

bevolking (54%) van mening dat vrijwilligerswerk hen nieuwe inzichten verschaft. In de algemene bevolking doet 36% vrijwilligerswerk omdat het goed staat op het CV en 54% om nieuwe dingen te leren op praktische wijze. Dit is dus veel meer dan bij mensen met een beperking.

3.3 Benodigde ondersteuning bij vrijwilligerswerk

Wanneer iemand met een beperking vrijwilligerswerk wil doen, zijn er drie verschillende typen barrières die dit in de weg kunnen staan (Balandin et al., 2006). De meest voor de hand liggende barrières hebben te maken met de specifieke beperking van de vrijwilliger (disability issues). Voornamelijk op het gebied van gezondheid kunnen er problemen zijn, zoals een ziekte waardoor mensen niet altijd aanwezig kunnen zijn. Daarnaast kunnen mensen met een beperking minder snel of precies zijn in het werk dat ze doen. Tenslotte kunnen sociale of communicatieve vaardigheden een probleem vormen voor sommige vrijwilligers. Wanneer er een goede match plaatsvindt tussen de vrijwilliger en het vrijwilligerswerk hoeven deze disability issues echter geen probleem te zijn. Barrières die lastiger weg te nemen zijn, zijn barrières die te maken hebben met de organisatie zelf (organisational issues). Deze hebben veelal te maken met de beperkte (financiële) mogelijkheden en middelen van (kleine) vrijwilligersorganisaties. Zo hebben deze organisaties niet genoeg mankracht om extra ondersteuning of mentoring te bieden. In Nederland krijgt ruim driekwart van de mensen met een verstandelijke beperking hulp of ondersteuning bij het verrichten van (on)betaald werk of andere dagactiviteiten (Meulenkamp et al., 2015). Een van de meest genoemde redenen waarom het niet lukt een passende vrijwilligersplek te vinden voor kwetsbare mensen is omdat vrijwilligersorganisaties niet in staat zijn de benodigde begeleiding te bieden (Hoog, Tijssen & Feitsma, 2016). Een ander probleem is de fysieke toegang tot het werk. Niet alle organisaties hebben de middelen om te betalen voor bijzonder vervoer of voor een aanpassing om hun pand toegankelijk te maken voor mensen met een lichamelijke beperking. Tenslotte kunnen er ook verzekeringsproblemen spelen. Organisaties kunnen bang zijn dat hun premie omhoog gaat wanneer zij werken met vrijwilligers met een verhoogd risico op verwondingen. Een derde type barrières heeft te maken met de houding ten opzichte van mensen met een beperking ('disablist attitudes'). Dit geldt voor zowel klanten van de vrijwilligersorganisatie als voor andere medewerkers en vrijwilligers (Balandin et al., 2006). Deze barrière is niet alleen aan de orde wanneer iemand met een beperking vrijwilligerswerk doet, maar kan ook belemmeren dat er überhaupt vrijwilligersplekken voor mensen met een beperking worden aangeboden (Roker et al., 1998).

Om deze barrières te overkomen is het van belang dat organisaties zich goed voorbereiden op de komst van de vrijwilliger, bijvoorbeeld in de vorm van trainingen (Roker et al., 1998). Het helpt als vrijwilligers in alle verschillende stadia worden betrokken bij het tot stand komen van de vrijwilligersplek. Ondersteuning van de vrijwilliger hoeft niet altijd te gebeuren door iemand van binnen de organisatie, maar kan ook door een betrokken externe plaatsvinden. Verder wordt aangeraden om te starten met een klein aantal vrijwilligers met een beperking binnen één organisatie en dit aantal later pas op te bouwen.

3.4 Ervaringen met vrijwilligerswerk

Zoals hierboven is aangegeven, zijn de ervaringen van mensen met een beperking die vrijwilligerswerk doen zeer positief. Roker en collega's (1998) beschrijven een groot aantal positieve ervaringen van jongeren met een beperking die vrijwilligerswerk doen:

- *Toegenomen zelfvertrouwen* door betrokkenheid in nieuwe situaties, het ontmoeten van nieuwe mensen en het aanleren van nieuwe vaardigheden. Het vrijwilligerswerk is de eerste keer dat deze jongeren iets kunnen geven in plaats van alleen iets te ontvangen.
- *Groeiend gevoel van 'agency'* (invloed kunnen hebben op de wereld). Hierdoor konden ze ook beter nadenken over hun eigen behoeften en toekomst.
- *Ontwikkelen van persoonlijke vaardigheden* (bijvoorbeeld zelf ideeën inbrengen) *en sociale vaardigheden* (spreken in openbaar, mixen met verschillende mensen).
- *Ontwikkeling praktische en werk gerelateerde vaardigheden*, variërend van typevaardigheden tot managementvaardigheden.
- *Uitgebreid sociaal netwerk*; de jongeren komen uit een sociaal isolement.
- *Meer doel en structuur in het leven.*

Daarnaast zijn er ook verschillende positieve effecten voor de mensen voor wie zij het vrijwilligerswerk doen, onder andere door het wegnemen van vooroordelen over mensen met een beperking.

Zij onderscheidden echter ook een aantal negatieve ervaringen. Deze hangen sterk samen met de hiervoor beschreven barrières die mensen met een beperking kunnen ervaren bij het doen van vrijwilligerswerk. Zo geven enkele jongeren aan dat ze om fysieke redenen bepaalde meetings niet bij kunnen wonen (organisational issues), dat ze negatief worden behandeld door andere vrijwilligers of dat ze moeite hebben om anderen ervan te overtuigen dat zij ook veel kunnen betekenen als vrijwilliger (disablist attitudes). Daarnaast betogen Roker en collega's (1998) dat er aandacht vereist is voor de rol van vrijwilliger. Mensen met een beperking hebben de neiging vrijwilligerswerk als echt werk te zien. Het risico bestaat daardoor dat ze uitgebuit worden door de (vrijwilligers)organisatie. Daarnaast kan het hun kansen op echt betaald werk verkleinen.

3.5 Het huidige project

Zoals blijkt uit bovenstaande literatuur heeft het doen van vrijwilligerswerk verschillende positieve effecten voor mensen in het algemeen en voor mensen met een beperking in het bijzonder. Voorwaarde daarvoor is wel dat er rekening wordt gehouden met de specifieke talenten én belemmeringen van de doelgroep. De training 'Focus op talent' is ontworpen met deze kennis in het achterhoofd. In deze monitor onderzoeken we hoe die wordt ervaren door de deelnemers en deelnemende organisaties en vergelijken we deze ervaringen met de literatuur.

4 Onderzoeksopzet

De monitor bestaat uit twee onderdelen: een onderzoek onder de deelnemers van de training en een Quick Scan bij de deelnemende organisaties. Onder de deelnemende organisaties vallen zorginstellingen, organisaties die vrijwilligers matchen (bijvoorbeeld vrijwilligerscentrales), (vrijwilligers)organisaties die mensen met een beperking opnemen en de organiserende organisaties (Movisie, Heliomare en MEE IJsseloevers). Beide onderzoeksgroepen vragen we meerdere malen om informatie.

4.1 Locaties

De training is op drie locaties in Nederland gehouden: door Heliomare in Wormerveer en door MEE IJsseloevers in Almere en Deventer. Deelnemers van de eerste twee locaties zijn onderzocht. De deelnemende organisaties van alle drie de locaties zijn bevraagd.

4.2 Deelnemers

Het onderzoek onder de deelnemers van de training is bedoeld om na te gaan

- wat de ervaringen zijn van de deelnemers met de training;
- wat hen motiveert om vrijwilligerswerk te doen en wat hun eigen verwachtingen en wensen hierbij zijn;
- welke ondersteuning zij hierbij kunnen gebruiken;
- welke ervaring zij hebben met het vrijwilligerswerk dat zij hebben gevonden door de training.

We maken hierbij zo mogelijk onderscheid tussen mensen met verschillende beperkingen: wat werkt voor welke doelgroep en waarom? Voor het onderzoek voeren we drie metingen uit: één voorafgaand aan de training, één na afloop van de training en één op het moment dat de deelnemers ongeveer 2-3 maanden vrijwilligerswerk doen. Op deze manier achterhalen we of de verwachtingen en veronderstellingen bij de potentiële vrijwilligers reëel blijken. De gesprekken/interviews zijn afgenomen vanuit de principes van Appreciative Inquiry. Appreciative Inquiry, ofwel waarderend onderzoeken, gaat uit van wat er is – niet van wat er ontbreekt. Zo sluit de onderzoeksmethode aan bij de talentgerichte benadering van de training. De onderdelen en uitvoerders van het onderzoek naar de deelnemers zijn samengevat in tabel 1.

Tabel 1

Opzet onderzoek mensen die vrijwilligerswerk willen/gaan doen.

	0-meting	**1-meting**	**2-meting**
Wanneer	Voorafgaand aan de training	Na afloop van de training	Wanneer de deelnemers 2-3 maanden vrijwilligerswerk doen
Methode	Semi-gestructureerde interviews aan de hand van monitorvragen	Vragenlijsten met monitorvragen	• Vragenlijsten met monitorvragen • Focusgroep
Afgenomen door	Onderzoekers van Movisie	Deelnemers met hulp van trainers	• Deelnemers met hulp van onderzoekers van Movisie • Onderzoekers van Movisie

De 0-meting bestaat uit interviews met potentiële deelnemers aan de training. De onderzoekers voeren gesprekken met hen. De onderwerpen staan vooraf vast. Het gesprek is de werkwijze om tot een verdiepend interview te komen. Het maken van wezenlijk contact met de geïnterviewde staat daarom voorop. De 1-meting bestaat uit vragenlijsten die worden ingevuld door de deelnemers zelf. Indien nodig krijgen zij hierbij hulp van een begeleider. De begeleider heeft hiervoor een instructie ontvangen. De onderwerpen die in deze vragenlijsten komen overeen met de onderwerpen die in de interviews aan bod zijn gekomen. Bij de 2-meting zijn wederom vragenlijsten ingevuld. Het enige verschil met de 1-meting is dat eventuele hulp bij het invullen hier door de onderzoekers van Movisie is gegeven.

Een focusgroep is een kwalitatieve onderzoeksmethode om gemeenschappelijke ideeën en gedeelde opinies in groepen te bestuderen. Door het gesprek van de deelnemers onderling ontwikkelen zij gezamenlijk ideeën en opvattingen en beïnvloeden ze elkaar. Focusgroepen zijn bij uitstek geschikt voor het achterhalen van de wijze waarop mensen hun specifieke situatie beleven. Bovendien leren de deelnemers van focusgroepen door de interactie met lotgenoten te reflecteren op hun ervaringen. Zo bieden focusgroepen de mogelijkheid om geleverde diensten te evalueren (Van der Zwet, 2010). Alle deelnemers hebben hun eigen kijk op de gevolgen van de training. Met elkaar beschrijven zij het effect van de training vanuit verschillende invalshoeken. Het gaat daarbij niet alleen om wat ze van de training vinden. Ook de stappen die de deelnemers naar vrijwilligerswerk hebben gezet en de weerstanden die ze hebben overwonnen zijn hierbij relevant. Omdat het een pilotproject is, is er ook aandacht voor wat beter zou kunnen. Daarom spreken we in de focusgroepen ook over verbeterpunten. Deze dienen om enerzijds om de effectiviteit van toekomstige trainingen te verbeteren en anderzijds om zoveel mogelijk aan te sluiten bij wensen en behoeften van de deelnemers. Daarnaast is deze methode erg geschikt als een soort afsluitende bijeenkomst voor de trainingen.

4.3 Deelnemende organisaties

De Quick Scan vraagt de deelnemende organisaties wat zij nodig hebben om de bewuste groep vrijwilligers te werven, te ondersteunen en/of te ontvangen. Het doel is om inzicht te krijgen in de resultaten: wat werkt wel, wat niet en welke randvoorwaarden zijn nodig voor het ondersteunen van deelnemers bij het vinden en doen van vrijwilligerswerk? Hierbij is onder andere aandacht voor de samenwerking tussen de verschillende deelnemende organisaties. Ook van belang is de vraag wat deelname deze organisaties oplevert. Hebben de partijen er profijt van mensen met een beperking naar vrijwilligerswerk toe te leiden? En zo ja: onder welke voorwaarden? In tabel 2 en 3 zijn het tijdspad en de methoden van de Quick Scan samengevat. Daarnaast is ook gekeken naar de opbrengst van een landelijke uitwisselingsbijeenkomst, tussenevaluaties per locatie en het panelgesprek met vrijwilligersorganisaties (uit Wormerveer en Almere) over hun wensen en verwachtingen met betrekking tot het project.

Tabel 2

Opzet Quick Scan organisaties die deelnemers werven, trainen en matchen.

	0-meting	**1-meting**	**2-meting**
Wanneer	Voorafgaand aan de training	Na afloop van de training	Wanneer de deelnemers 2-3 maanden vrijwilligerswerk doen
Methode	Digitale enquête	Digitale enquête	Digitale enquête

Tabel 3

Opzet Quick Scan (vrijwilligers)organisaties die mensen met een beperking opnemen.

	0-meting	**1-meting**
Wanneer	Voorafgaand aan het vrijwilligerswerk van de deelnemers	Wanneer de deelnemers 2-3 maanden vrijwilligerswerk doen
Methode	Digitale enquête	Digitale enquête

4.4 Afwijkingen van de oorspronkelijke opzet

Tijdens de uitvoering van het onderzoek was het niet overal mogelijk om de oorspronkelijke onderzoeksopzet te volgen. Grotendeels heeft dat te maken met de gevolgen van de kwetsbaarheid van de deelnemers.

De steekproef van deelnemers binnen dit onderzoek is kleiner uitgevallen dan beoogd. Dat komt deels doordat het werven van deelnemers erg lastig is en deels doordat een aantal deelnemers tijdens de training of het zoeken naar vrijwilligerswerk uitviel. Het was voor deze deelnemers niet mogelijk om het hele verloop in beeld te brengen. Mede daarom hebben we ervoor moeten kiezen om de focusgroep in Almere te houden met een aantal deelnemers dat aan de tweede trainingsronde heeft deelgenomen, en waarvan geen 0- en 1-meting beschikbaar was. In tabel 4 is het verloop van het aantal deelnemers dat betrokken is bij onze metingen weergegeven. Daarnaast had een deel van de deelnemers al vrijwilligerswerk voorafgaand aan de training. Een ander deel heeft om uiteenlopende redenen na de training geen vrijwilligerswerk gevonden (bijvoorbeeld omdat ze er wegens persoonlijke omstandigheden nog niet klaar voor waren). Dit overzicht is schematisch weergegeven in tabel 5. Zoals hierin zichtbaar is hebben 13 van de 23 deelnemers in Wormerveer en Almere vrijwilligerswerk ten tijde van de 2-meting. In Deventer hebben alle 11 deelnemers vrijwilligerswerk na afloop van de training. Zij zijn echter niet geïnterviewd over het succes van de training.

Tabel 4

Aantallen deelnemers per meetmoment per locatie. Tussen haakjes het totaal aantal deelnemers in de groep.

		Onderdeel				
		Interviews 0-meting	Vragenlijsten 1-meting	Vragenlijsten 2-meting	Focusgroep 2-meting	Totale groepsgrootte
Wormerveer		8	6	6	5	8
Almere	Groep 1	8	7	2	2	8
	Groep 1/2	1	0	1	1	1
	Groep 2	0	0	4	4	6
Totaal		17	13	13	12	23

Noot. Eén deelnemer in Almere die oorspronkelijk deel zou nemen aan de eerste groep heeft uiteindelijk deelgenomen aan de tweede groep. Deze deelnemer staat bij Groep 1/2.

Tabel 5.

Stand van zaken omtrent vrijwilligerswerk (VW) ten tijde van de 2-meting.

		Nieuw VW	Méér VW	Zelfde VW	Geen VW	Gestopt met cursus	Onduidelijk	Totaal
Wormerveer		4		2		2		8
Almere	Groep 1	2		1	3	1	1	8
	Groep 1/2				1			1
	Groep 2	2	1	1			2	6
Deventer	Groep 1	6						6
	Groep 2	5						5
Totaal		19	1	4	4	3	3	34

Noot. Nieuw VW zijn mensen die voor de training geen vrijwilligerswerk deden, maar na de training wel (al had een deel van hen in het verleden wel vrijwilligerswerk gedaan). Méér VW zijn mensen die voor de training al vrijwilligerswerk deden, maar na afloop van de training ten minste één extra vrijwilligersbaan hebben. Zelfde VW zijn mensen die voor en na de training hetzelfde vrijwilligerswerk doen (dus geen nieuw vrijwilligerswerk hebben gevonden). Geen VW zijn mensen die na de training – om uiteenlopende redenen – geen vrijwilligerswerk zijn gaan doen. Sommigen van hen hebben eerder al wel vrijwilligerswerk gedaan.

De 0-meting van de Quick Scan is ingevuld door 18 respondenten: 7 trainers, 2 organisaties die vrijwilligers matchen, 5 organisaties die vrijwilligers aansturen en 4 organisatoren (2 vanuit zorginstellingen en 2 vanuit Movisie). De 1-meting is ingevuld door 12 respondenten: 5 trainers, 1 organisatie die vrijwilligers matcht, 2 organisaties die vrijwilligers aansturen en 4 organisatoren (2 vanuit zorginstellingen en 2 vanuit Movisie). Alle 12 respondenten hadden ook de 0-meting ingevuld. De 2-meting tenslotte is ingevuld door 8 respondenten: 3 trainers, 1 organisatie die vrijwilligers matcht en 3 organisatoren (2 vanuit zorginstellingen en 1 vanuit Movisie). Hierbij moet worden opgemerkt dat de vrijwilligersorganisaties niet zijn uitgenodigd voor de 2-meting (zie tabel 3). Alle 8 respondenten hadden ook de 0- en 1-meting ingevuld. Voornamelijk op het gebied van de vrijwilligersorganisaties zijn deze aantallen minder van verwacht. Mogelijk kan dit worden verklaard door de vakantieperiode, of de lagere betrokkenheid van deze organisaties bij het slagen van dit project als geheel. Zoals later in dit rapport ook zal blijken, is het enthousiasme en de betrokkenheid van de vrijwilligersorganisaties in het algemeen nog een punt van aandacht.

4.5 Analyse

De gegevens die verkregen zijn van de deelnemers (interviews, vragenlijsten en focusgroepen) zijn gecodeerd middels de uit de literatuur bekende theoretische concepten. Wanneer in de loop van het coderingsproces bleek dat extra categorieën nodig waren, zijn deze aan het oorspronkelijke coderingsschema toegevoegd. Door de coderingen te tellen per persoon (over meerdere meetmomenten) hebben we de belangrijkste bevindingen gedestilleerd. Daarnaast is per persoon gekeken naar de ontwikkelingen over tijd. Zo is bijvoorbeeld gekeken in hoeverre de van tevoren geformuleerde verwachtingen ten opzichte van vrijwilligerswerk uit zijn gekomen.
Omdat er geen literatuur beschikbaar is over de werking van deze training was het niet mogelijk om specifieke coderingsschema's op te stellen voor de gegevens verkregen van de deelnemende organisaties (Quick Scan). Deze zijn daarom doorgenomen en samengevat zonder te coderen.

5 Bevindingen

In dit hoofdstuk vatten we de belangrijkste bevindingen per onderzoeksvraag samen. Daarbovenop presenteren we een aantal belangrijke bevindingen voor de deelnemers die niet één-op-één aansluiten op de onderzoeksvragen. Deze staan in paragraaf 5.5. De gepresenteerde resultaten van de deelnemers zijn afkomstig van de deelnemers uit Wormerveer en Almere. De resultaten van de deelnemende organisaties zijn afkomstig van alle drie de locaties.

5.1 Ervaringen van de deelnemers met de training

Ten eerste valt op hoeveel talenten de deelnemers van de training opsommen. Zowel voor als na de training noemen zij in interviews en vragenlijsten een breed scala aan talenten en vaardigheden om in te zetten voor vrijwilligerswerk. Die zijn gerelateerd aan persoonskenmerken, zoals 'rustig', 'goed met mensen kunnen omgaan' of 'vriendelijk'. Ook vaardigheden die mensen meenemen van voor hun beperking worden vaak genoemd: kennis over elektriciteit; handig met mechanica; onderwijskundige ervaring; planten verzorgen. Andere voorbeelden van talenten zijn ervaringsdeskundigheid; demente mensen stimuleren zelf actief te worden; of zelf brood smeren, omdat de vrijwilligster maar één arm kan bewegen.

Over het algemeen zijn de ervaringen van de deelnemers met de training positief. Bij de 1- en 2-meting zijn 16 van de 18 bevraagde deelnemers positief over de training. Daarnaast is men in beide focusgroepen zeer tevreden over het initiatief een dergelijke training op te zetten en te zoeken naar vrijwilligerswerk voor mensen met een beperking. De aanwezigen noemen het initiatief heel positief. Er is namelijk maar weinig ondersteuning om vrijwilligerswerk te doen. De meest genoemde positieve aspecten van de training worden hieronder opgesomd:

- Lotgenotencontact wordt genoemd door 7 personen; het uitwisselen van ervaringen met lotgenoten is heel waardevol. Men geeft aan dat "Het contact met lotgenoten helpt om inzicht te krijgen in wat je beperking is, ook qua onthouden. Door de groep leer je: dat hoort bij NAH."
- 7 personen noemen dat ze meer inzicht hebben gekregen wat er allemaal voor vrijwilligerswerk is en dat ze nieuwe ideeën hebben opgedaan over wat ze kunnen of willen doen. "Ik weet hoe ik aan vrijwilligerswerk kom, ik heb breder inzicht in wat mogelijk is".
- Andere veelgenoemde punten hebben te maken met het andere doel van de training: mensen meer inzicht geven in hun talenten en kwaliteiten. Zo noemen 6 mensen dat ze meer zelfinzicht hebben gekregen ("Ik heb een beter zelfbeeld over talenten en de mogelijkheden om deze te benutten in de maatschappij."), 4 mensen dat ze meer bewust zijn van hun sterke kanten en 4 mensen dat ze persoonlijke vaardigheden hebben ontwikkeld. Een voorbeeld van het laatste is iemand die mondiger is geworden. In de focusgroep geeft deze deelnemer aan dat de training hem inzicht heeft gegeven in wat hij wil en wat hij kan; hij geeft nu duidelijk aan dat hij in stilte moet kunnen werken.

14 Van de 18 mensen vinden de training (bij de 1- en/of de 2-meting) nuttig als voorbereiding op het vrijwilligerswerk. Ze hebben door de training activiteiten ondernomen. Ze zijn bijvoorbeeld naar de vrijwilligerscentrale geweest. De deelnemers in Wormerveer en in Almere zijn allemaal zeer te spreken over de trainers. In Almere zeggen ze bijvoorbeeld over één van de trainers: "Ze komt niet over als een betweter. Ze zorgde er echt voor dat iedereen zich welkom voelde. Ze is een open mens. Je moet wel een hoog inlevingsvermogen hebben om zo'n training te kunnen geven. Ze gebruikt haar ervaring goed! Ze belt na bij afwezigheid en stimuleert je deelname.".

Er is ook een aantal deelnemers dat aangeeft de training niet nuttig te hebben gevonden (4 van de 18). Zij stelden dat ze eigenlijk al goed inzicht hadden in hun eigen talenten of ook vrijwilligerswerk hadden kunnen vinden (zelf of met hun persoonlijk begeleider).

De deelnemers geven ook een aantal specifieke verbeterpunten aan in de focusgroepen en de interviews/vragenlijsten. Genoemd zijn:

- Het opgestelde actieplan heeft niet geholpen. Er wordt echter niet aangegeven wat er beter kan. De ingevulde actieplannen die de onderzoekers onder ogen zijn gekomen lijken echter niet concreet genoeg om een zinvolle bijdrage te kunnen leveren aan het proces richting vrijwilligerswerk.
- De cursus springt van de hak op de tak. Het is fijn om vooraf te weten wat er komt. Dan kun je je voorbereiden. Vooral voor mensen met een slecht korte termijngeheugen is dat fijn.
- De cursus is te kort om echt de diepte in te gaan. De bijeenkomsten lijken eigenlijk meer op een voortraject voor een training dan dat de deelnemers echt 'getraind' werden. Er wordt gesproken over 'wat je allemaal kunt doen', maar de diepgang ('Hoe gaan we dat nu concreet doen?') en de actie zelf daarbij ontbreekt soms.
- Het was van tevoren onduidelijk wat men van de training kon verwachten. Uit de focusgroepen blijkt echter dat dat ook niet gemakkelijk te beschrijven is. Voor de trainers is het vaak een kwestie van overtuiging dat zij denken dat een deelnemer er baat bij heeft. De deelnemers suggereren dat het wellicht zinvol is om bij de werving aan te geven dat alleen al het samenzijn en -werken met lotgenoten heel waardevol kan zijn.
- De ambulant begeleider moet vanaf het begin van de training betrokken worden bij de inhoud en het vinden van vrijwilligerswerk. Dan groeit die ook mee in het proces en is hij/zij op de hoogte van de stappen die er worden gezet.
- In de trainingsmap werken de links niet. Die moeten aangepast worden.

Tenslotte is een belangrijke bevinding dat veel deelnemers bij de training zijn uitgevallen of verschillende bijeenkomsten hebben gemist. Hier liggen persoonlijke redenen aan ten grondslag. Denk aan een op handen zijnde operatie of een depressie. Bovendien lopen de mensen die aan dit traject deelnemen risico op overbelasting. Uit de ervaringen blijkt dat sommigen hun eigen grenzen niet kennen. Ook geven trainers aan dat ze deelnemers snel overschatten en dat er veel ondersteuning nodig is. Hieruit blijkt wederom de kwetsbaarheid van de doelgroep.

5.2 Verwachtingen, motivaties en wensen ten opzichte van vrijwilligerswerk

Er werd een groot scala aan motivaties om vrijwilligerswerk te willen doen genoemd. De meest genoemde motivatie was tijds- of dagbesteding (12 van de 23 deelnemers hebben dit minstens één keer genoemd). Het simpele feit dat de deelnemers buitenshuis zijn is voor hen al heel belangrijk. Het type werk is echter ook sterk van belang. Van de 23 deelnemers noemen 11 als motivatie dat ze nuttig of zinvol bezig zijn of een bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij. Daarnaast noemen 10 deelnemers dat ze andere mensen willen helpen. Ook het opdoen van sociale contacten wordt vaak genoemd (7 deelnemers). Een bijzondere motivatie voor deze doelgroep is dat ze door het vrijwilligerswerk mee kunnen tellen in de samenleving; ze willen 'erbij horen' (5 deelnemers). Verder noemen ze verschillende andere motieven. Daarvan is een groot aantal positief: zelfbeeld, werkplezier, talenten, dankbaarheid, uitdagingen, creativiteit. Het is opvallend dat drie mensen in Almere als een motivatie voor vrijwilligerswerk aangeven dat dit moet van de uitkeringsinstantie.

Een klein aantal deelnemers gaf ook aan het vrijwilligerswerk te zien als opstapje naar betaald werk. Het valt tenslotte op dat bijna geen van de deelnemers aangeeft vrijwilligerswerk te doen vanuit hun verbondenheid met de doelstelling van een specifieke organisatie, club of vereniging (1 deelnemer) of om werkervaring of kennis op te doen of om hun CV te verbeteren (geen van de deelnemers benoemt dit uit zichzelf).

De wensen voor het type vrijwilligerswerk dat mensen willen doen lopen zeer sterk uiteen. Samengevat geven 14 deelnemers aan dat ze iets met mensen willen doen, bijvoorbeeld met ouderen wandelen of buddy zijn. 4 Mensen willen klussen doen (bijvoorbeeld houtbewerking of klussen bij mensen thuis). 2 Willen zich inzetten voor een organisatie of gemeente als ervaringsdeskundige. 2 Doen graag een creatieve activiteit en 1 iemand wil iets met natuur doen. Overige genoemde activiteiten zijn boekhouden, logistiek, administratie of met honden wandelen. De meeste mensen noemen meer dan één wens. We weten van 11 deelnemers of hun wens is uitgekomen: 9 geven aan van wel en bij 2 is hun wens gedeeltelijk uitgekomen.

5.3 Ondersteuning bij het vrijwilligerswerk

De ondersteuning die de deelnemers nodig hebben voor het doen van vrijwilligerswerk sluiten grotendeels aan bij de drie typen barrières die Balandin en collega's (2006) beschrijven. Veel van de deelnemers noemen concrete problemen waar zij persoonlijk – mede door hun beperking – tegenaan lopen: disability issues. Veelal gaat het dan om fysieke (gezondheids)problemen. Voorbeelden hiervan zijn last hebben van ruimtes met te veel prikkels, niet lang kunnen staan of het niet kunnen gebruiken van bepaalde ledematen, maar ook het niet kunnen onthouden van afspraken. Ook dat zij (daardoor) minder snel of precies kunnen werken wordt af en toe genoemd. De energiehuishouding (niet overvraagd worden) is een belangrijk punt bij een deel van de deelnemers. Zoals in paragraaf 5.4 zal blijken, lijkt het of de meeste vrijwilligersorganisaties prima bereid zijn hier rekening mee te houden.

Een tweede type barrières zijn problemen omtrent de mogelijkheden van de organisaties waar zij werken: organisational issues. Enerzijds is dat behoefte aan extra ondersteuning voor de vrijwilligers. Veel van de deelnemers geven aan op de één of andere manier ondersteuning te wensen. Dat kan variëren van simpelweg iemand aan wie je vragen kunt stellen tot duidelijke afspraken of zelfs een periodiek evaluatiemoment. Hoewel dit in principe vormen van ondersteuning zijn die vrijwilligers zonder beperking ook zouden kunnen wensen, moet er wel rekening mee gehouden worden dat deze ondersteuning voor deelnemers met een beperking intensiever kan zijn. Sommigen van hen moeten aan afspraken herinnerd worden, zullen vaker vragen hebben en hebben behoefte aan meer duidelijkheid. Ook fysieke aanpassingen aan de werkplek worden regelmatig genoemd. In eerste instantie hebben we het dan over het verzorgen van een rustige, prikkelarme ruimte of een speciale steun bij het toilet. 6 Deelnemers geven daarnaast aan dat het vrijwilligerswerk niet te ver weg moet liggen in verband met het reizen. Ook het inflexibele taxivervoer wordt in Wormerveer genoemd: "Je staat zo een uur in het donker en de kou te wachten op een verlaten dijk. Dat is voor ons heel moeilijk." Bijzonder aandachtspunt hierbij zijn de reiskosten. Het blijkt dat een deel van de vrijwilligers graag zou zien dat reiskosten vergoed worden, maar dit gebeurt niet bij iedereen. Problemen omtrent verzekeringen van de vrijwilligersorganisatie worden door de deelnemers niet genoemd.

Ten derde verwijzen de deelnemers regelmatig naar de houdingen van anderen ten opzichte van mensen met een beperking: disablist attitudes. Eén iemand geeft aan dat het lastig is werkgevers ervan te overtuigen mensen met een beperking aan te nemen. Deelnemers stellen het vervelend te vinden wanneer ze telkens wordt gevraagd wat ze mankeren en dat er onbegrip kan zijn voor hun gedrag. Vertrouwen, serieus genomen worden en gelijkwaardigheid met andere medewerkers/ vrijwilligers zijn hierbij cruciaal. Een deelnemer zegt letterlijk dat ze anders wordt behandeld: “En sommige mensen zijn vrij onwennig in de omgang met mij, want ze weten niet hoe mijn hoofd werkt. Dan denken ze dat ik vreemd ben omdat ik vreemd praat”. Een ander noemt dat er “duidelijke kennis van de persoonlijke problematiek bij de organisatie” moet zijn.

Belangrijk om hierbij op te merken is dat veel deelnemers op een bepaald moment in het onderzoek ook aangeven dat er niets lastig is, of dat ze problemen zelf wel oplossen. Ze stellen zich regelmatig zeer zelfredzaam op. Het is echter de vraag of dit daadwerkelijk het geval is, of dat de deelnemers het lastig vinden om problemen aan te kaarten. Maar liefst 6 van de deelnemers in Almere geven aan dat ze zichzelf soms overschatten en dat ze moeite hebben om hun grenzen aan te geven. 2 Van hen geven tegelijkertijd aan dat ‘tijd’ hun belangrijkste belemmering is om vrijwilligerswerk te doen.

Daarnaast benoemen de deelnemers in Wormerveer twee punten die voor hen erg belangrijk zijn:

1. De deelnemers vinden de houding van de gemeente niet kloppen. De gemeente Zaanstad denkt te weinig met de vrijwilligers mee en werkt erg bureaucratisch. Dat is juist ook het geval wanneer ze zelf met oplossingen komen om zich te kunnen redden. De deelnemers hebben het dan voornamelijk over mobiliteit. Zelf zijn ze niet allemaal in staat om zelfstandig te reizen. Ook bij de sociale wijkteams gaat men er makkelijk vanuit dat de vrijwilligers eigen vervoer hebben. Dit punt onderschrijft ook dat vervoer echt lastig is en hun leven bemoeilijkt.
2. Het gevoelde gebrek aan waardering vanuit de overheid. Het sentiment is: “We zetten ons allemaal in. Soms maken we ook kosten. De gemeente zou je daarin tegemoet moeten komen, door bijvoorbeeld een vrijwilligersvergoeding bovenop onze uitkering.” Die belangstelling en insteek missen de deelnemers. Zij ervaren dat als een houding van: “Zoek het maar uit”. Ze willen graag meedoen. Nu beperkt de overheid dat. Dat is vervelend, want de meeste mensen hebben een minimuminkomen. Een aantal deelnemers ervaart wel waardering van de mensen waar ze mee werken binnen de vrijwilligersorganisaties.

Deze punten kwamen in Almere niet duidelijk naar voren.

5.4 Ervaring met het vrijwilligerswerk

Bijna alle deelnemers zijn zeer positief over het vrijwilligerswerk dat ze doen. Van de 12 deelnemers die deze vraag hebben beantwoord, gaven er 6 aan dat ze het werk zelfs leuker vinden dan ze van tevoren hadden verwacht. Eén iemand zegt: “Ik had wel gehoopt, maar niet verwacht dat het zo leuk zou zijn.” Het werk is ook heel uiteenlopend: van rondleidingen geven tot ondersteuning op een school en spelletjes spelen met ouderen.

Weinig mensen noemen uit zichzelf de effecten die het werk op hen heeft, maar één iemand noemt wel dat zijn sociale netwerk is uitgebreid. Ze stellen dat het werk hen helpt meer onder de mensen te komen (activeren). Het geeft inzicht in wat ze zelf willen (en willen bereiken). Verder vinden ze het fijn eens iets voor andere mensen te kunnen betekenen in plaats van alleen maar geholpen te worden door anderen. Een aantal positieve ervaringen over wat het werk de deelnemers heeft gebracht wordt in de focusgroepen gedeeld. Zo geeft een van de deelnemers in Wormerveer aan dat hij in het bejaardentehuis een spelletje speelde met een fanatieke 92-jarige en die toen maar heeft laten winnen.

Ook is bijna iedereen tevreden met de ondersteuning die ze van de vrijwilligersorganisatie ontvangen. Een mooi voorbeeld daarvan: een deelnemer heeft moeite met afspraken onthouden. Hij wordt twee uur voor een afspraak gebeld door de vrijwilligersorganisatie. Zo komt hij toch op tijd.

Twee negatieve kanten die door de deelnemers zelf worden genoemd zijn dat het vermoeiend kan zijn en dat het vervoer riskant kan zijn. Daarnaast valt het op dat sommige deelnemers zich zwaar belast voelen door hun vrijwilligerswerk. Zij hebben het gevoel dat ze nauwelijks tijd over hebben voor zichzelf, en dat ze lastig af kunnen zeggen. Dit kan worden geïllustreerd met het dilemma van één van de deelnemers. Hij zit in zijn maag met zijn vakantie. Hij heeft tijd voor zichzelf nodig. Hij weet wel wanneer hij wil gaan, maar heeft het er niet over gehad met de organisaties waar hij vrijwilligerswerk doet. Hij heeft het daar moeilijk mee, lijkt in de war over hoe dat aan te pakken. Hij weet niet hoe hij dat moet regelen en bij wie hij dat moet aankaarten.

5.5 Overige bevindingen van de deelnemers

In de gesprekken vertelden de deelnemers dat ze ook iets anders meenemen uit de ervaringen van de training en het vrijwilligerswerk. Het helpt hen in het leren omgaan met hun beperking en het geeft handvatten voor het dagelijks leven: “Door de training leer je je grenzen te verleggen, maar deze toch ook in de gaten te houden.” Twee deelnemers hebben zo’n volle agenda, dat het moeilijk is om er iets bij te nemen. Dat zien ze nu pas. Er is echter ook een keerzijde. Een deelnemer vertelt dat de training hem ook boos maakt. Het UVW heeft hem verteld dat hij niet meer in staat is om te werken; hij wordt daarom niet meer begeleid om weer aan het werk te komen. Maar door de training en in het vrijwilligerswerk ziet hij wat hij allemaal wél kan. Dat voedt de wens om zijn oude werk te doen. Hij worstelt met de vraag of hij dat echt zou kunnen. De andere deelnemers ondersteunen hem en zeggen dat dat het moeilijkste is: het accepteren van je eigen beperking. Dat is niet altijd haalbaar, maar de training kan hierbij helpen. We noemen dit proces “herstel”. Herstel duidt op het hervinden van de persoonlijke balans na ervaringen van (heftige) ontwrichting. Het gaat om het leren leven met de rampzalige gevolgen van een aandoening of ervaring. Mensen ontdekken dat alleen zijzelf betekenis kunnen geven aan hun ervaringen.

5.6 Voorwaarden deelnemende organisaties

Degenen die de digitale enquête hebben ingevuld namens de deelnemende organisaties hebben verschillende functies binnen het project, variërend van trainer tot organisator en van matchende organisatie tot vrijwilligersorganisatie. De trainers van Heliomare geven aan dat ze meer dan één functie hebben. Zij zorgen ook voor het matchen van de deelnemers met de vrijwilligersorganisatie én coördineren en organiseren het project lokaal. Dat maakt het lastig om de resultaten uit te splitsen naar verschillende typen deelnemende organisaties.

In het algemeen hebben de respondenten en hun organisaties meerdere doelen die zij via het project willen bereiken en meerdere motivaties om mee te doen. Het valt hierbij op dat dit voornamelijk altruïstische motieven zijn: om de deelname van mensen met een beperking aan de samenleving mogelijk te maken. Opties die gaan over leerprocessen voor de betrokken personen en organisaties zelf worden minder vaak aangevinkt. Een andere constatering is dat er relatief veel overeenkomsten zijn in wat belangrijk wordt gevonden door de respondenten.

De verwachtingen voor het project waren behoorlijk hooggespannen. Bijna alle betrokkenen kiezen meer dan één optie, met de meeste aandacht voor 'dat talenten van mensen meer en beter benut worden'. De optie 'dat we komen tot een goede werkwijze en materialen' wordt het minst gekozen. De deelnemende organisaties zijn gematigd positief over of deze verwachtingen ook worden behaald. Van de 9 respondenten die deze vraag in de 1-meting hebben ingevuld, geeft slechts één iemand aan dat de verwachtingen niet zijn uitgekomen. Volgens de rest is dat gedeeltelijk (5) of geheel (3) het geval. In de 2-meting zijn de uitkomsten nog gematigder; 7 respondenten geven aan dat de verwachtingen gedeeltelijk zijn uitgekomen en 1 geeft aan dat dat geheel het geval is.

Er worden verschillende positieve en negatieve factoren genoemd die deze gematigde reactie kunnen verklaren. Het belangrijkste positieve punt is de winst die het project oplevert voor de deelnemers. Hun persoonlijke groei wordt door meerdere betrokkenen genoemd als het belangrijkste succes van de training. "Deelnemers zijn gemotiveerd om als vrijwilliger aan de slag te gaan. En hebben meer zicht gekregen op hun fysieke mogelijkheden, onder andere energie." De belangrijkste tegenvaller die uit de enquête naar voren komt, is de hoeveelheid tijd en moeite die nodig is voor de werving. Dit punt wordt ook genoemd in de verschillende tussenevaluaties. In eerste instantie gaat het hierbij om de werving van de deelnemers. "We denken dat er best veel animo is, maar we hebben moeite de deelnemers te vinden." De planning komt hierdoor in het geding: "Tijdens de afronding van de eerste groep, moeten we al weer de start maken met de volgende groep. Hopelijk wordt deze werkwijze zo gebruikelijk dat de aanmeldingen vanzelf komen." Nu noemen de projecttrekkers in tussenevaluaties dat zij het bij de werving van deelnemers vooral moeten hebben van persoonlijke contacten met de deelnemers. In Deventer stelt men daarom dat buiten gebaande paden gewerkt moet worden. Ook de werving van vrijwilligersorganisaties wordt als moeizaam bevonden. Respondenten geven aan dat er weinig vrijwilligersplekken zijn en dat vrijwilligersorganisaties niet altijd even gemakkelijk meewerken – bijvoorbeeld omdat het teveel tijd zou kosten. In Almere wordt aangegeven dat het daarom noodzakelijk is om na te denken over eenvoudigere en snellere manieren van werven van vrijwilligersorganisaties. De kosten van werven zijn daar te groot om de huidige werkwijze voort te zetten. De verschillende organisatoren noemen PR-materiaal als instrument voor werving van zowel deelnemers als vrijwilligersorganisaties, maar ook als manier om het belang van de werkwijze bij financiers onder de aandacht te brengen. Tenslotte stellen de lokale organisatoren dat ondersteuning van de deelnemers tijdens het vrijwilligerswerk nodig is. Voorwaarde daarvoor is een zorgvuldig samenspel tussen persoonlijk begeleider, cursusleider en ontvangende vrijwilligersorganisatie. Dan is de ondersteuning meer op maat. In Zaanstad heeft men aandacht voor coachvraagstukken. Daarbij denken de betrokkenen aan een vrijwillige coach per deelnemer. In Zaanstad wil men onderzoeken of een vrijwilligerswerkplek succesvoller is waar al andere vrijwilligers met een beperking actief zijn.

Ook tijdens de training lopen de betrokken organisaties tegen verschillende belemmeringen aan. Het geven van de training is heel intensief. Zaanstad en Almere benoemen dat een aantal deelnemers cognitief zwak is. Het verschil in niveau tussen de deelnemers maakt dat de trainers hard moeten werken om alle individuele deelnemers aan bod te laten komen. Twee trainers tijdens de training

vinden sommigen daarom niet voldoende. De deelnemers vragen zoveel individuele aandacht dat een derde trainer op een groep van 8 deelnemers geen overbodige luxe is. Een andere respondent geeft zelfs aan dat een individuele training nodig is, in plaats van een groepstraining. Een respondent stelt dat het lastig is de deelnemers überhaupt op één moment bij elkaar te krijgen voor de training. Al eerder constateerden we dat de uitval onder de deelnemers hoog is. Toch zijn alle trainers op dit moment zijn heel enthousiast. Dat is een voorwaarde voor succes – zie de meningen van de deelnemers. Dit enthousiasme wordt ook gezien tijdens de tussenevaluaties.

De combinatie van de kwetsbaarheid van de doelgroep en de moeite met het vinden van vrijwilligersplekken resulteert in niet uitgekomen verwachtingen of doelstellingen. Het is heel lastig om aan het einde van de training een grote groep deelnemers over te houden die aan een vrijwilligersplek kan worden gekoppeld. Eén respondent schrijft hierover: “Meer dan 50% van de deelnemers kunnen/willen na de training niet direct gematcht worden richting vrijwilligerswerk.” Dit komt overeen met de cijfers die wij zelf hebben verzameld (zie tabel 5). Verschillende opties die worden genoemd om dit te verbeteren zijn het werven van meer deelnemers en het uitbreiden van de wervingsacties. Hoe dat concreet gedaan kan worden is echter niet duidelijk. Daarnaast wordt meerdere malen gesteld dat realisme van groot belang is. De verwachtingen moeten deels worden bijgesteld en men moet erkennen dat het opstarten van een dergelijk project nu eenmaal een lange adem kost. Deze constatering wordt ook in de tussenevaluaties in Deventer en Almere gedaan.

Hiermee samenhangend wordt regelmatig een tekort aan tijd en financiële middelen als belemmering genoemd. In de uitwisselingsbijeenkomst constateren de aanwezigen dit ook. Trainers hebben vaak nog andere verantwoordelijkheden, waardoor ze in tijdnood komen. Eén respondent noemt als belemmering dan ook “voor mij persoonlijk werkdruk naast de training. Ik moet veel vrije tijd investeren om de training goed voor te bereiden.”. Iemand anders noemt dat de uren voor het project minimaal zijn; “dat maakt het lastig als er extra inzet nodig is”. Er zijn echter geen financiële middelen beschikbaar om deze tijdsinvestering te dekken. Eén respondent schrijft: “Er is een hiaat tussen het projectplan, de financiële begroting en wat er in de praktijk nodig blijkt. Het werken met een niet realistisch geschreven plan en zoveel verschillende partijen zorgt dat overleg/afstemmen veel tijd en heen en weer mailen kost.”. Een simpele oplossing is een online plek waar materialen en informatie opgeslagen kunnen worden. Hierdoor kan het aantal mailtjes en overleggen gereduceerd worden. Daarnaast moet het gesprek aan worden gegaan met de samenwerkingspartners over de urenbesteding. Ook enkele praktische zaken, zoals het regelen van beamers of ruimtes, blijkt ingewikkeld qua financiën of tijd. Dat moet beter gefaciliteerd worden.

Tenslotte maken verschillende respondenten zich zorgen over de borging van het project. Het “gevaar is dat als de financiering stopt het project ook stopt”. Dat is zeker het geval wanneer er structurele veranderingen bij de betrokken organisaties optreden, zoals een fusie of het wegvallen van een vrijwilligerscentrale. De onrust in de sector rondom langdurige zorg vergroot deze angst. In eerste instantie is meer financiering nodig. Ook moet er commitment zijn van het management. Tenslotte is het goed om meer bekendheid en betrokkenheid te creëren bij andere partijen, zoals wijkteams en gemeenten. Wij moeten aannemelijk maken dat dit een taak is die hoort bij huidige tijd.

We merken overigens ook op dat een deel van de respondenten op verschillende tijdsmomenten *geen* belemmeringen ervaren. Voor hen zijn de genoemde problemen blijkbaar niet aan de orde.

5.7 Samenwerking tussen de deelnemende organisaties

Op verschillende momenten geven de respondenten aan dat er nog verbetering mogelijk is op het gebied van de samenwerking en communicatie tussen de verschillende betrokken partijen.
De samenwerking verloopt langzaam, overleggen en afstemmen kost nog veel tijd en organisaties gedragen zich nog als eilandjes. Daar valt nog veel winst te behalen. Wel geven alle locaties aan dat de onderlinge contacten over tijd zijn verbeterd. Hieronder zullen we de bevindingen over de samenwerking uitsplitsen naar de verschillende betrokken organisaties.

De interne samenwerking wordt op alle drie de tijdsmomenten goed beoordeeld (respectievelijk met gemiddeld een 7.5, een 7.8 en een 7.9). Daarmee is dit op twee momenten de best beoordeelde samenwerking binnen het project.

De samenwerking met Movisie wordt wisselend beoordeeld. Waar de beoordeling bij de 0-meting nog het laagst is van alle betrokken partijen (een 6.8), is deze bij de 1-meting het hoogst (een 7.9) en bij de 2-meting het op-één-na hoogst (7.4). Vooral bij de 0-meting wordt regelmatig benoemd dat de informatievoorziening vanuit Movisie beter kan. Dat betreft het aanleveren van materiaal, het in kaart brengen van succes- en faalfactoren en informatie delen tussen de verschillende locaties. Ook wordt een sterke coördinerende en structurerende rol vanuit Movisie verwacht. Het valt op dat bij de 1-meting veel respondenten aangeven tevreden te zijn over de inbreng van Movisie, al blijven dezelfde aandachtspunten naar voren komen. Bij de 2-meting zijn er vooral zorgen over de borging en voortzetting van het project. Hier kan meer inzicht in worden gegeven. Maar in het algemeen wordt gezegd: “Ik zie een positieve inbreng van Movisie in het projectteam.”.

De samenwerking met de trainersorganisaties is gemiddeld met respectievelijk een 7.2, 6.7 en 7.2 over de 3 metingen. Van de trainers wordt voornamelijk verwacht dat ze zich volledig inzetten voor de trainingen en betrokken zijn bij de doorontwikkeling ervan. Flexibiliteit wordt genoemd als een belangrijke eigenschap voor een trainer. Sommigen verwachten echter meer; bijvoorbeeld “dat zij de werkplekken bezoeken van de vrijwilligers die een plek hebben gevonden en kijken hoe het daar met hun gaat om uitval te voorkomen”. Ook betrokkenheid bij de werving wordt door veel respondenten verwacht. Het is onduidelijk of de respondenten vinden dat deze zaken goed gaan of niet.

De samenwerking met de vrijwilligerscentrale (voor zover bestaand) is ook wisselend: van een 7.3 bij de 0-meting naar een 7.7 bij de 1-meting en een 5.9 bij de 2-meting. De lage score bij de 2-meting lijkt vooral te wijten aan het feit dat de vrijwilligerscentrale in Almere is gestopt met de samenwerking. Daarnaast wordt gesteld dat men zou willen dat de vrijwilligerscentrale meer tijd kan en wil nemen voor goede matches tussen de vrijwilliger en de vrijwilligersorganisatie.

Ook de samenwerking met de vrijwilligersorganisaties verloopt matig (respectievelijk een 6.8, een 7.0 en een 6.6). Van hen wordt voornamelijk een open houding en actieve betrokkenheid aan dit project verwacht. Aan de lage respons op deze monitor door de vrijwilligersorganisaties en de moeilijkheden bij het vinden van vrijwilligersplekken zien we dat dit niet vanzelf loopt.

De respondenten noemen de samenwerking met de ambulant begeleiders als apart punt van aandacht. Zij zouden vanaf het begin van het project betrokken moeten zijn en wellicht ook meer kunnen betekenen in de ondersteuning bij het doen van vrijwilligerswerk. Wanneer de begeleiders ook trainen is dit natuurlijk niet aan de orde.

Tenslotte verandert het oordeel van de deelnemers licht rond de vraag of er naar hun situatie geluisterd wordt door de samenwerkingspartners. Respectievelijk 73%, 90% en 88% vindt van wel: een lichte stijging. Aandachtspunten zijn het afstemmen van de financiële begroting en het luisteren naar ervaringen uit de praktijk.

De uitwisselingsbijeenkomst en tussenevaluaties laten ook andere veranderingen in samenwerking zien. Het contact met de wijkteams loopt nog niet storm in Almere. Daar willen ze mee aan de slag als logische partner. Daarnaast blijken ggz-organisaties geïnteresseerd in materialen van de cursus.
De organisatie in Deventer wil het speciaal onderwijs betrekken als vindplaats voor mensen met een beperking. Daarmee verbreedt het project zich met nieuwe vindplaatsen en nieuwe doelgroepen.

5.8 Opbrengsten voor vrijwilligersorganisaties

De vrijwilligersorganisaties die hebben deelgenomen aan het onderzoek geven aan dat het voor de vrijwilliger bij aanvang duidelijk was welke werkzaamheden de vrijwilliger kon doen. De vrijwilligers voeren deze werkzaamheden ook daadwerkelijk uit. De respondenten van de vrijwilligersorganisaties geven aan dat de vrijwilligers meer ondersteuning nodig hebben dan andere vrijwilligers. Zij geven echter aan te voorzien in de specifieke voorwaarden die voor deze vrijwilliger nodig zijn.

Wanneer gevraagd wordt naar de voordelen om mensen met een beperking toe te leiden naar vrijwilligerswerk valt het echter op dat er bijna alleen voordelen worden benoemd voor de mensen met een beperking zelf (meer welbevinden, zingeving, benutten van talent, et cetera). Er worden nauwelijks voordelen benoemd voor de vrijwilligersorganisatie. Deze constatering noemt men in Almere ook tijdens de tussenevaluatie. Het enige voordeel voor hen dat naar voren komt is dat er een nieuwe groep vrijwilligers aangeboord wordt. Wel worden er voordelen genoemd voor de samenleving als geheel, zoals het tegengaan van uitsluiting (inclusieve samenleving), een beperking van de gezondheidskosten en het hebben van een voorbeeldfunctie voor anderen met een beperking. Voor de vrijwilligersorganisatie worden wel veel nadelen benoemd, zoals meer begeleiding en moeilijkheden voor overige vrijwilligers. Eén respondent schrijft: “Soms levert het meer werk op dan dat het gedaan krijgt”. Uiteindelijk komt het vaak neer op een gebrek aan tijd of geld om hiermee om te gaan.

Hiermee samenhangend vinden niet alle respondenten het draagvlak voor het project voldoende (respectievelijk 79%, 63% en 75% vinden van wel). We zien dat bijna iedereen de doelen van het project onderschrijft. Het kost echter zoveel extra investering voor vrijwilligerscentrales en vrijwilligersorganisaties dat door verschillende respondenten wordt betwijfeld of het draagvlak bij hen echt groot genoeg is. Het verschilt echter sterk per organisatie: “Alle vrijwilligersorganisaties willen het liefste stevige en zelfstandige vrijwilligers die direct ergens aan de slag kunnen, maar er zijn ook organisaties die wel open staan voor de doelgroep”. Het zoeken naar meer ondersteuning en draagvlak vanuit wijkteams wordt meerdere malen genoemd.

6 Conclusies en aanbevelingen

In paragraaf 6.1 tot en met 6.7 worden de bevindingen van ons onderzoek (zie hoofdstuk 5) per onderzoeksvraag samengevat en afgezet tegen het theoretisch kader (zie hoofdstuk 3). Een aantal concrete aanbevelingen staat hierbij *schuingedrukt*. In paragraaf 6.8 volgt een algemene conclusie over het project.

6.1 Ervaringen met de training 'Focus op talent'

Miedema en collega's (2010) stellen: "Talentontwikkeling zou (…) geen exclusieve gebeurtenis moeten zijn, en iedere burger zou de mogelijkheid moeten hebben zijn talenten te ontdekken en ontwikkelen" (p. 14). Deze opvatting wordt gedeeld door alle betrokkenen in ons onderzoek. Het belang van (de doelen van) de training wordt dan ook door zowel deelnemers als deelnemende organisaties benadrukt. Voor mensen met een beperking is er maar weinig ondersteuning om vrijwilligerswerk te vinden en te doen. Deze training voorziet dan ook in een behoefte van de deelnemers.

De meeste deelnemers beschouwen de training als succesvol. Zij stellen dat ze door de training meer inzicht hebben gekregen in de mogelijkheden voor vrijwilligerswerk en in de eigen kwaliteiten en talenten. Dit zijn twee belangrijke doelstellingen van de training. Interessant genoeg wordt als belangrijkste factor het lotgenotencontact genoemd. De deelnemers ondersteunen elkaar en geven elkaar meer inzicht in de eigen beperkingen én talenten. *Het is daarom aan te bevelen om binnen een cursusgroep deelnemers met hetzelfde type beperking op te nemen.* Zij zijn het meest elkaars 'lotgenoot'. Een klein aantal deelnemers was minder positief over de training. Deels komt dat omdat deze deelnemers al vrijwilligerswerk hadden voorafgaand aan de training. Zij hebben wellicht al meer inzicht in hun talenten, of hebben de training en daarbij behorende actieplannen niet nodig omdat zij al vrijwilligerswerk hebben. Enkelen stellen dat ze niets nieuws hebben opgestoken, omdat ze vooral zien wat ze al kenden. De onderzoekers zien echter ook bij hen een ontwikkeling; bijvoorbeeld het inzicht in hoeveel vrijwilligerswerk zij al verrichten. De trainers noemen ook dat de deelnemers veel zelfvertrouwen krijgen door de training. Ze zijn zich meer bewust van hun eigen situatie en zijn erg gemotiveerd voor het vrijwilligerswerk. Ondanks dat er lokale verschillen zijn in de uitvoering en er verschillen bestaan tussen de trainers, worden deze bevindingen in alle drie de locaties gedeeld.

De deelnemers noemen ook een aantal verbeterpunten voor de training. Volgens hen springt de cursus soms van de hak op de tak. Eén van de trainers verklaart dit doordat niet alle opdrachten kunnen worden gedaan. Er worden keuzes gemaakt vanwege de trainingslooptijd. Daardoor is het lastig om een doorgaande lijn vast te houden. Ook vonden de deelnemers de cursus eigenlijk te kort voor diepgang. *Het uitbreiden van de training – in de vorm van meer bijeenkomsten of meer (individuele) begeleiding – is daarom wenselijk.* Een ander belangrijk punt is verwachtingsmanagement bij de deelnemers. Zij hadden voor de training weinig duidelijkheid over de training. Wellicht veroorzaakt die onduidelijkheid mede de moeite om deelnemers te werven. Hoewel dit erg lastig zal blijven, adviseren de deelnemers *om bij de werving veel nadruk te leggen op de voordelen van het lotgenotencontact.* Tenslotte zijn er enkele praktische verbeterpunten zoals het *controleren van internetlinks*.

Verwachtingsmanagement is niet alleen aan de orde bij de deelnemers. Ook de verschillende betrokkenen vanuit de organisaties hebben hun verwachtingen meerdere malen bij moeten stellen. Het werven, bij elkaar krijgen en naar vrijwilligerswerk toe leiden van deelnemers kost veel tijd en

inspanning. Uitval en overbelasting liggen altijd op de loer bij deze zeer kwetsbare doelgroep. Ook de werving en het contact met vrijwilligersorganisaties kost veel tijd. Het belangrijkste leerpunt vanuit de deelnemende organisaties is *realistisch zijn over te behalen resultaten*. Naarmate het project langer loopt, zullen deze processen sneller en efficiënter verlopen. Praktische oplossingen die hieraan bijdragen zijn *het creëren van een online plek waar materialen en informatie opgeslagen kunnen worden*, *het faciliteren van zaken als beamers en ruimtes* en *het zoeken van ondersteuning bij wijkteams en ambulant begeleiders.* Als men echter op korte termijn de resultaten wil vergroten, is er meer tijd en geld nodig. *Daarover moeten de betrokken partijen het gesprek met elkaar aangaan. Met aandacht voor de borging van het project*; verscheidene betrokkenen maken zich zorgen over de voortgang van het project wanneer de financiering stopt.

Wanneer we deze bevindingen afzetten tegen de theoretische kennis over vergelijkbare cursussen (zie voornamelijk Michon et al., 2013), valt het op dat de aandachtspunten grotendeels overeen komen. Ook hier zijn een geleidelijk leerproces met kleine stappen, het organiseren van voldoende bijeenkomsten en het verwachtingsmanagement aandachtspunten. Nazorg en begeleiding na afloop van de training is een thema dat minder aan de orde is gekomen binnen dit onderzoek. Wel bleek uit onze bijeenkomsten *een sterke behoefte van sommige deelnemers om ook na de training nog samen te komen en ervaringen met elkaar te delen*. Daarnaast zijn verschillende aandachtspunten naar voren gekomen die niet uit de geraadpleegde literatuur naar voren komen.

6.2 Verwachtingen, motivaties en wensen ten opzichte van vrijwilligerswerk

De motivaties van de deelnemers om vrijwilligerswerk te doen lijken sterk op de genoemde motieven uit het onderzoek van Meulenkamp en collega's (2015). Ook in Wormerveer en Almere spelen (het opdoen van) sociale contacten, andere mensen helpen en iets voor de maatschappij doen een grote rol. Meulenkamp en collega's onderscheiden ook een categorie 'zinvolle tijdsbesteding'. Onze deelnemers maken zelf onderscheid tussen 'zinvol' en 'dagbesteding'. Voor veel van hen is dagbesteding (überhaupt uit huis zijn of bezig zijn) een aparte motivatie. De zinvolheid van die dagbesteding is een andere motivatie (bijvoorbeeld door andere mensen te helpen of iets voor de maatschappij te doen). Slechts één respondent noemt 'verbondenheid met de doelstelling van een organisatie, club of vereniging'. Dat kan verklaard worden door de manier waarop de deelnemers aan het vrijwilligerswerk beginnen. Ze starten niet vanuit een bestaande relatie met de organisatie.
Ze zoeken naar werk wat hen ligt en waar ze contact mee krijgen. Net als in het onderzoek van Meulenkamp en collega's speelt CV-building of het opdoen van werkervaring geen grote rol. Aanvullende belangrijke motieven voor de doelgroep zijn 'meetellen in de samenleving', verschillende positieve individuele uitkomsten en – in Almere – een verplichting van de uitkeringsinstantie.

De wensen en verwachtingen van deelnemers ten opzichte van vrijwilligerswerk lopen sterk uiteen, maar voor de deelnemers die vrijwilligerswerk vinden komen deze grotendeels uit. Dat is een mooi resultaat: de deelnemers vinden vrijwilligerswerk dat aansluit bij hun wensen.

6.3 Ondersteuning bij het vrijwilligerswerk

Zowel de deelnemers als de betrokken organisaties benoemen alle drie typen barrières die Balandin en collega's (2006) beschrijven. De deelnemers ervaren uiteenlopende disability issues, zoals fysieke (gezondheids)problemen en minder snel of precies werken. Dit hoeft echter geen probleem te vormen

binnen het vrijwilligerswerk. *Een goede matching tussen de vrijwilliger en de vrijwilligersorganisatie is hiervoor essentieel. De vrijwilligersorganisatie moet zich goed voorbereiden op de komst van de vrijwilliger en diens specifieke beperkingen.* Gebeurt dat niet, dan bestaat het risico dat bepaalde disability issues (bijvoorbeeld behoefte aan een rustige werkruimte) organisational issues worden. Dat is bijvoorbeeld wanneer er geen middelen zijn om een aparte werkruimte te realiseren. Sommige vrijwilligers vragen specifieke ondersteuning of aanpassingen. De organisatie moet bereid zijn en de middelen hebben om deze te faciliteren. De reacties van de deelnemende organisaties geven aan dat dit niet altijd het geval is. Mede daarom betwijfelen verschillende betrokkenen of het draagvlak onder hen groot genoeg is. De deelnemers melden echter dat de vrijwilligersorganisaties waar zij werken goed rekening houden met hun specifieke beperking. Zij zijn erg tevreden over het werk. Vanuit dat oogpunt bezien lijkt het erop dat de organisaties doen wat ze kunnen – meestal met succes. *Een specifiek aandachtspunt hierbij zijn reiskosten.* Het blijkt dat niet voor alle deelnemers de reiskosten vergoed worden, terwijl zij dat soms wel zouden willen.

Een derde type barrières is de houding van anderen ten opzichte van mensen met een beperking: disablist attitudes. De deelnemers en de betrokken organisaties merken dat er vooroordelen zijn bij medewerkers van de vrijwilligersorganisaties over mensen met een beperking. Het blijkt lastig om organisaties te overtuigen dat ze veel kunnen hebben aan vrijwilligers met een beperking.
De deelnemers hebben het gevoel dat ze nog steeds regelmatig anders worden behandeld dan andere vrijwilligers. *Het wegnemen van vooroordelen bij medewerkers van vrijwilligersorganisaties is essentieel om een voortzetting en eventuele uitbreiding van het project te realiseren. De training 'Hoe ga ik om met een vrijwilliger met een beperking' moet verder worden ontwikkeld.* De ene vrijwilliger vindt dit overigens een groter probleem dan de andere. Bovendien nemen deze vooroordelen waarschijnlijk af naarmate de vrijwilliger langer bij een vrijwilligersorganisatie meeloopt.

6.4 Ervaring met het vrijwilligerswerk

Bijna alle deelnemers zijn zeer positief over hun vrijwilligerswerk. Ze hebben positieve verhalen en lijken veel te leren van het vrijwilligerswerk. De trainers en ambulant begeleiders bevestigen dit beeld. De ervaringen hebben ook een keerzijde. Sommige deelnemers vinden het vrijwilligerswerk zo leuk en belangrijk dat ze teveel hooi op hun vork nemen. Roker en collega's (1998) stellen dat mensen met een beperking de neiging hebben het vrijwilligerswerk als echt werk te zien. Ook enkele deelnemers aan de training nemen hun vrijwilligerswerk zeer serieus – tot op het niveau dat ze geen vrij durven te vragen wanneer ze daar wel behoefte aan hebben. *Het is van groot belang om in de gaten te houden dat de deelnemers niet overbelast raken.*

6.5 Voorwaarden voor deelnemende organisaties

De deelnemende organisaties hadden hoge verwachtingen en zijn gematigd positief over of deze verwachtingen ook worden gehaald. Men is enthousiast over de training en de positieve gevolgen die deze heeft voor de deelnemers. De werving van deelnemers en vrijwilligersorganisaties, die intensiteit van de trainingsbijeenkomsten, een tekort aan tijd en financiële middelen en zorgen over de borging zijn de belangrijkste aandachtspunten. *Men moet op verschillende vlakken op zoek naar alternatieven: alternatieve manieren van werven en begeleiden na de training, alternatieve manieren van financiering en nieuwe samenwerkingsverbanden met bijvoorbeeld gemeenten en wijkteams.* Ook de begeleiding na de training verdient aandacht. *Wellicht kan er een vrijwillige coach per vrijwilliger worden gevonden*

bij de vrijwilligersorganisatie. Dit sluit echter niet aan bij de eerdere constatering dat deelnemers zelf weinig problemen ondervinden bij hun vrijwilligerswerk. Tenslotte kunnen praktische zaken, zoals een *online plek waar materialen en informatie opgeslagen kunnen worden* en *ondersteuning met beamers of ruimtes,* al veel helpen. Een laatste voorwaarde voor tevredenheid bij de deelnemende organisaties is *realisme; het kost nu eenmaal tijd en energie om een dergelijk project op te starten*.

6.6 Samenwerking tussen de deelnemende organisaties

De samenwerking tussen de verschillende betrokken partijen verloopt redelijk, maar *winst is nog te behalen op het gebied van overleggen en afstemmen en het afstappen van de eigen 'eilandjes'.* Bij de samenwerking met de vrijwilligerscentrales en de vrijwilligersorganisaties valt de meeste winst te behalen. Het belangrijkste punt is de taakverdeling in het project: wie doet wat? Op de verschillende momenten hebben de verschillende organisaties iets anders in te brengen. Om de samenwerking optimaal en prettig te laten verlopen, dienen deze taken goed afgesproken en haalbaar te zijn.
Nu noemen de organiserende partijen in de uitwisselingsbijeenkomst dat de taakverdeling knelt.
Het opstellen van een takenlijst kan hierbij helpen.

6.7 Opbrengsten voor vrijwilligersorganisaties en vrijwilligerscentrales

In lijn met de bovenstaande conclusies valt het op dat de betrokken partijen vooral positieve effecten benoemen voor de betrokken deelnemers en voor de samenleving als geheel – maar nauwelijks voor de vrijwilligerscentrales of de vrijwilligersorganisaties. Zeker voor de laatste groep zijn verschillende positieve effecten te bedenken (bijvoorbeeld het vergroten van de diversiteit binnen de organisatie of het gebruiken van de talenten van mensen met een beperking). Daarentegen worden voor deze groepen voornamelijk negatieve gevolgen benoemd. *We concluderen hieruit dat het draagvlak onder deze organisaties niet heel groot is. Dat kan ernstige gevolgen hebben voor de continuïteit van het project.* Zoals één respondent opmerkt: "Gevaar is dat als de financiering stopt het project ook stopt".

6.8 Algemene conclusie

De bovenstaande conclusies kunnen worden afgezet tegen de doelstellingen van het project "Talentvolle mensen met een beperking actief in de buurt!". Vanuit de verschillende betrokken organisaties, de trainers en de deelnemers is een enorme toewijding om de hoofddoelstelling van dit project te bereiken: meer mensen met een beperking kunnen vrijwilligerswerk doen waardoor ze actiever zijn. We benoemden verschillende bedreigingen, barrières en aandachtspunten die deze hoofddoelstelling in gevaar kunnen brengen. Desalniettemin is er ondanks deze gevaren een bijzondere beweging op gang gekomen waarin mensen met een beperking met elkaar inzicht hebben gekregen in hun talenten, hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Velen van hen hebben een stap gezet richting de maatschappij. Een stap die zonder dit project nauwelijks mogelijk was.

We concluderen dat de training op verschillende manieren bijdraagt aan het vinden van vrijwilligerswerk. De doelgroep is echter kwetsbaar. De kans op uitval of overbelasting is groot. Waar de training een rechtlijnig proces volgt van A naar B, is de praktijk van de deelnemers weerbarstiger. Kleine stapjes zijn voor de deelnemers vaak een grote horde. Terugval wegens fysieke of geestelijke problematiek komt regelmatig voor – zowel tijdens de training als wanneer al vrijwilligerswerk is gevonden. De verwachtingen moeten daar op aansluiten. Op andere momenten is de meerderheid juist

heel zelfredzaam, positief en voortvarend. De trainers en ambulant begeleiders verdienen een groot compliment voor hoe zij de deelnemers waar nodig stimuleren, begeleiden en ondersteunen en waar mogelijk zelf de touwtjes in handen geven.

We kunnen daarmee concluderen dat het project “Talentvolle mensen met een beperking actief in de buurt!” een totaalpakket biedt om mensen met een beperking naar vrijwilligerswerk toe te leiden omdat;

- Het mensen inzicht biedt in hun eigen talenten;
- Het een (keten)samenwerking tot stand brengt tussen de professionele zorg- en welzijnsorganisaties en het vrijwilligerswerk;
- Het organisaties die met vrijwilligers werken motiveert om de doelgroep een plaats te bieden.

Deze drie onderdelen gaan niet vanzelf en vragen blijvend aandacht, want de doelgroep is kwetsbaar, duurzame samenwerking staat onder druk door financieringskwesties, en nog niet alle vrijwilligersorganisaties zien de voordelen voor henzelf. Toch bewijst dit project dat het zeker mogelijk is. Het is gelukt om via lokale inkleuring en het maken van nieuwe verbindingen de drempel om vrijwilligerswerk te doen voor mensen met een beperking te verlagen. In dat opzicht is deze totaalaanpak succesvol gebleken. We bevelen daarom aan deze werkwijze te omarmen en die op grotere schaal en in meer plaatsen te realiseren. Dat kan door de succesverhalen van dit project door te vertellen en de positieve uitkomsten verder uit te bouwen.

7 Bronnenlijst

Balandin, S., Llewellyn, G., Dew, A., & Ballin, L. (2006). 'We couldn't function without volunteers': volunteering with a disability, the perspective of not-for-profit agencies. *International Journal of Rehabilitation Research, 29*, 131–136.

Brink, C. (2010). *Methodebeschrijving EVC-procedure Algemene vrijwilligerscompetenties.* Utrecht: Movisie.

Hoog, A. de, Tijssen, M., & Feitsma, M. (2016). Participeren in vrijwilligerswerk niet eenvoudig voor kwetsbare groepen. Geraadpleegd op 13 september 2016, van http://sociaalplanbureaugroningen.nl/.

Klerk, M. de, Fernee, H., Woittiez, I. B., & Ras, M. (2012). *Factsheet mensen met een beperking.* Den Haag, Nederland: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Meulenkamp, T., Waverijn, G., Langelaan, M., Van der Hoek, L., Boeie, H., & Rijken, M. (2015). *Deelname aan de samenleving van mensen met een beperking, ouderen en de algemene bevolking. Rapportage participatiemonitor 2015.* Utrecht: NIVEL.

Michon, H., Wezep, M. van., Rijkaart, A.-M., Overweg, K., Vink, L., & Kroon, H. (2013). *Bewijs gevonden. Kwetsbare vrijwilligers sterker met Erkenning Verworven Competenties – Algemene vrijwilligerscompetenties.* Utrecht: Movisie.

Miedema, I., Es, W. van., & Studolski, F. (2010). *Alles is talent. Deel 1 / Proces.* Utrecht: Sardes.

Ouellet, M., Morin, C. M., & Lavoie, A. (2009). Volunteer work and psychological health following traumatic brain injury. *The Journal of Head Trauma Rehabilitation, 24*, 262-271.

Putter, I. de., & Meulenkamp, T. (2016). *Vrijwilligers met een beperking in beeld.* Utrecht: NIVEL.

Roker, D., Player, K., & Coleman, J. (1998) Challenging the Image: The involvement of young people with disabilities in volunteering and campaigning. *Disability & Society, 13*, 725-741.

Visser, C. F. (2002). *Sturen op sterktes in drie stappen.* Geraadpleegd op 3 juli 2016, van www.managersonline.nl.

Woittiez, I. B., Ras, M., Putman, L., Eggink, E., & Kwartel, A. J. J. van der (2014). Hoe vaak komt een verstandelijke beperking voor? In: *Volksgezondheid Toekomst Verkenning, Nationaal Kompas Volksgezondheid.* Bilthoven, Nederland: RIVM.

Zondag, V., & Vossen-van de Ruit, E. (2011). *Focus op talent in plaats van op beperking. Tips voor vrijwilligersorganisaties.* Utrecht: Movisie.

Zwet, R. van der (2010). *De focusgroep als onderzoeksmethode.* Utrecht: Movisie (ongepubliceerd).