

De voordelen voor klanten van trainingen bij de voedselbank

Monitor proeftuinen 'Wat aandacht krijgt dat groeit'

Auteur(s) Rosanna Schoorl, Margit van der Meulen en Silke van Arum

Datum Utrecht, 10 april 2015

© Movisie

VSBfonds,
iedereen doet mee



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

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): Rosanna Schoorl, Margit van der Meulen en Silke van Arum

Met dank aan: René Gabriels, coördinatoren, trainers van de voedselbanken en speciaal de deelnemers aan de Focusgroepen.

Projectnummer: P2535

Datum: 10 april 2015

© Movisie

Bestellen: www.movisie.nl

Dit rapport is mede tot stand gekomen met subsidie van SKAN fonds en VSB fonds.

Voorwoord

In 2015 telt Nederland 157 lokale voedselbanken. Zij verdelen via 510 uitgiftepunten voedselpakketten aan arme mensen. Meer dan 9.900 vrijwilligers zorgen ervoor dat er wekelijks voedselpakketten zijn. Dankzij hun tomeloze inzet konden in 2014 maar liefst 1.8 miljoen voedselpakketten aan 37.000 huishoudens worden verstrekt. Dat betekent dat wekelijks 94.000 arme mensen van voedselbanken eten krijgen¹). Sinds in 2002 de eerste Nederlandse voedselbank haar deuren opende is het aantal mensen dat een beroep doet op voedselbanken gestaag gestegen. Dat correspondeert met de toename van de armoede in Nederland. Op dit moment zijn ongeveer 1,2 miljoen mensen in Nederland arm (SCP/CBS, Armoedesignalement 2014). Voedselbanken kunnen slechts een deel van de arme mensen behulpzaam zijn.

Tegen de achtergrond van deze problematiek heeft Movisie een interessant project op de rails gezet: 'Wat aandacht krijgt groeit'. Het doel van dit project is om arme mensen te activeren tot meer participatie. Zoals de titel van het project aangeeft is de basisgedachte dat gepaste aandacht voor wat kwetsbare mensen kunnen, ze tot bloei brengt. Door ze goed te begeleiden kunnen ze niet alleen hun kennis en kunde ontwikkelen, maar krijgen ze ook meer zelfvertrouwen. Het hoeft geen betoog dat dit hun kwaliteit van leven en participatie ten goede komt.

In nauwe samenwerking met diverse voedselbanken heeft Movisie zogenaamde 'Proeftuinen' gestart om haar klanten te activeren. Dat gebeurde door middel van het coachen en trainen van vooral klanten van voedselbanken. Aan de hand van focusgroepen is hun ontwikkeling gemonitord. Dit rapport doet daarvan verslag. Daaruit blijkt dat de 'Proeftuinen' bij de klanten van voedselbanken tot positieve veranderingen heeft geleid. Het is opmerkelijk dat veel klanten aangeven dat de 'Proeftuinen' ze goed heeft gedaan. Zo hebben ze onder meer hun competenties en gevoel van eigenwaarde ontwikkeld. Gezien de resultaten zou het mooi zijn wanneer dit project een vervolg krijgt.

Klanten van voedselbanken via dergelijke projecten helpen is goed, maar bij lange na niet toereikend om ze te bevrijden van hun armoede. Nelson Mandela zei ooit: "Overcoming poverty is not a task of charity, it is an act of justice." Hiermee wil hij zeggen dat barmhartigheid weliswaar goed is voor het lenigen van de armoede, maar niet voor het oplossen ervan. Om de armoede daadwerkelijk op te lossen moet de rijkdom op een rechtvaardige wijze worden verdeeld. Zolang dat niet gebeurt, zullen waardevolle projecten als die van Movisie geen zoden aan de dijk zetten.

René Gabriëls

Universitair docent aan de Faculteit Arts and Social Sciences, Philosophy, Universiteit Maastricht

¹ www.voedselbankennederland.nl

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	5
1.1.	Maatschappelijke relevantie	5
1.2.	Methoden en verantwoording	6
1.3.	Theoretisch kader	8
1.4.	Trainingen op locatie.....	10
2.	Bevindingen	14
2.1.	Opbrengsten	14
2.1.1.	Generieke opbrengsten.....	14
2.1.2	Generieke opbrengsten rond activering.....	15
2.1.3	Training specifieke opbrengsten.....	18
2.2.	Relatie met theorie	19
3.	Conclusie	21
4.	Lessen voor de toekomst.....	22
	Bronnenlijst.....	25

1. Inleiding

Het activeren van burgers staat centraal binnen het huidige zorgbeleid. Zelfredzaamheid is hierbij een kernbegrip. Mensen worden zover mogelijk geacht een beroep te doen op hun eigen kracht en het netwerk waar zij deel van uitmaken. Professionele hulpverleners nemen hierdoor een andere rol aan; zij moeten cliënten leren het zelf te doen. Het 'zorgen voor iemand' maakt plaats voor 'zorgen dat iemand zelfstandig iets kan doen'. Dat word in het kader van de transities kort geformuleerd als: het 'zorgen voor' maakt plaats voor 'zorgen dat'.

In de praktijk gaat dit niet zonder slag of stoot. Een mentaliteitsverandering kost tijd en moeite, zowel bij professionals als bij burgers. Bovendien zijn niet alle doelgroepen gemakkelijk te bereiken. Kwetsbare burgers zijn minder zichtbaar in de samenleving en zij kennen vaak meerdere problemen waar geen snelle oplossing voor is.

Veel van deze kwetsbare mensen leven in armoede. In Nederland leeft bijna anderhalf miljoen mensen onder de armoedegrens (CBS & SCP, 2014). Uit de cijfers van CBS en SCP blijkt dat de armoederisico's het hoogst zijn en ook het meest gestegen zijn bij niet-westerse allochtonen. Onderscheiden naar voornaamste inkomensbron moeten huishoudens in de bijstand in 2013 met bijna 78% verreweg het vaakst rondkomen van een inkomen onder de lage inkomensgrens. Uit eerder onderzoek blijkt dat armoede gepaard gaat met sociale uitsluiting en een slechte fysieke en psychosociale gezondheid (CBS & SCP, 2013). Kortom: een mindere kwaliteit van leven. Mensen die leven in armoede hebben relatief vaak geen betaald werk (Van Geuns, 2012). Armoede is daarmee vaak (mede) een probleem van non-participatie.

Het project "Wat aandacht krijgt dat groeit" veronderstelt dat het activeren van deze kwetsbare groepen leidt tot meer participatie. Dit houdt in dat zij (betaald of onbetaald) weer een rol krijgen in de samenleving. Misschien niet direct, maar wel op termijn en als zij de juiste begeleiding krijgen. Met deze winst in gedachte, is het activeren van kwetsbare burgers een belangrijke actuele doelstelling binnen het huidige zorg- en welzijnswerk. Om deze groep van kwetsbare burgers te bereiken, is het nuttig om aan te sluiten bij (lokale) organisaties die hier goed zicht op hebben. Movisie is in samenwerking met een aantal lokale voedselbanken verspreid door Nederland en dankzij de subsidie van het SKAN Fonds en het VSB Fonds, met Proeftuinen gestart om klanten van de voedselbank te activeren. Dit gebeurt middels training en coaching van klanten en vrijwilligers van de voedselbanken. De trainingen voor klanten hebben niet direct tot doel om hun voedselprobleem op te lossen. Het doel is om hen vaardigheden mee te geven, die hen zelfredzamer maken. De trainingen zullen bijdragen aan de kwaliteit van leven van arme mensen en hun zelfredzaamheid. Door middel van focusgroepen heeft Movisie zowel de ontwikkeling van vaardigheden als de mogelijkheden van de deelnemers aan het project gemonitord. In dit rapport wordt daar verslag van gedaan.

1.1. Maatschappelijke relevantie

Inmiddels hebben meerdere locaties een Proeftuin-traject doorlopen. Er zijn diverse trainingen aangeboden, zowel voor vrijwilligers als voor voedselbankgebruikers. Om zicht te krijgen op de opbrengsten van het project heeft Movisie drie Proeftuinen gemonitord en geëvalueerd. De doelstelling van de monitor is om na te gaan of de activiteiten en trainingen in de verschillende Proeftuinen tot positieve veranderingen leiden bij de voedselbankgebruikers en vrijwilligers. U vindt de resultaten van deze evaluatie in deze rapportage.

1.2. Methoden en verantwoording

Onderzoeksopzet

Gegeven de omvang en doelgroep van de pilot kiezen we er voor om het project op kwalitatieve wijze te evalueren. Het doel daarvan is om na te gaan wat de uitvoering van de Proeftuin heeft bijgedragen of veranderd aan het gedrag en de houding van de voedselbankgebruikers. De meting vindt per locatie na afloop van de trainingen plaats, door de deelnemers aan het onderzoek gezamenlijk te bevragen.

We doen dit door op drie Proeftuinlocaties een focusgroep te organiseren². 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). Daarnaast is deze methode erg geschikt om de deelnemers bij elkaar te krijgen en gezamenlijk te kunnen spreken; de evaluatie vormt dan een soort afsluitende bijeenkomst voor de trainingen.

We organiseren focusgroepen voor de klanten van de voedselbank die een training hebben gevolgd. Een deel van deze klanten werkt ook als vrijwilliger binnen de voedselbank. Alle participanten hebben hun eigen kijk op de gevolgen van de Proeftuin. Met elkaar beschrijven zij het effect van de Proeftuin vanuit verschillende invalshoeken. Het gaat daarbij niet alleen om wat ze van de training en coaching vinden. Ook de stappen die de deelnemers hebben gezet en de weerstanden die ze hebben overwonnen zijn hierbij relevant. Omdat het gaat om een Proeftuin is het ook van belang aandacht te hebben voor wat beter zou kunnen. Daarom bieden de focusgroepen ook ruimte voor het bespreken van 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.

Werving en organisatie

De deelnemers aan de focusgroep zijn geworven via de coördinatoren en de (co-)trainers. Van tevoren leggen de onderzoekers per locatie contact met de coördinator van de voedselbank, de Movisie-coördinator van de locatie en/of de (co-)trainer. In overleg wordt een tijd en locatie afgestemd en wordt afgesproken hoe de deelnemers geworven kunnen worden voor de focusgroep. In principe kunnen alle voedselbankgebruikers die een training binnen het Proeftuinproject hebben gevolgd uitgenodigd worden. Voor de werving zijn flyers opgesteld die de contactpersonen bij de voedselbank kunnen inzetten. Om een zo veilig mogelijke omgeving te creëren, vinden de focusgroepen bij voorkeur plaats op de trainingslocatie. De focusgroepen duren maximaal 2,5 uur en worden zoveel mogelijk op dezelfde dag en tijdstippen als de trainingen georganiseerd. Als dank voor de deelname zorgen de onderzoekers bij elke focusgroep voor koffie/thee met iets lekkers en achteraf bieden we de deelnemers een kleine attentie aan.

² Zie voor verdere uitleg over gekozen locaties paragraaf 1.4.

Onderzoekseenheden

Proeftuin	Trainingen	Focusgroep (aantal deelnemers per training)
Gorinchem	JLOO1	2
	JLOO2	3
	EVC	2
Den Haag	EVC	7
Almere	EVC	1
	SN	2

JLOO = Je leven op orde

EVC = Erkenning Verworven Competenties

SN= Sterk Netwerk

Inhoud focusgroepen

In de focusgroepen wordt gesproken over de opbrengsten die deelnemers zelf uit de training- en coachingstrajecten hebben overgehouden en hoe deze van invloed zijn op hun leven.

Als onderwerpen komen de ervaringen met de training, de eventuele verandering in het gedrag en de individuele toekomstperspectieven van de deelnemers aan bod. Als leidraad voor elke focusgroep hanteren we een draaiboek, dat is samengesteld op basis van onder andere de vragenlijst van het onderzoek naar de effectiviteit van de training Erkenning Verworven competenties - Algemene vrijwilligerscompetenties (Michon e.a., 2008; Michon e.a., 2013). Deze vragenlijst richt zich op de onderwerpen zelfvertrouwen, empowerment, inzicht in eigen competenties, kwaliteit van leven en concrete stappen richting arbeidsmarkt.

De opzet van de focusgroep is als volgt:

1. Introductie en voorstelronde: Waarom hebben de deelnemers de training gevolgd? En hoe zijn ze bij de training terecht gekomen?
2. Verwachtingen en algemene terugkoppeling: Wat waren de verwachtingen van de training en zijn deze uitgekomen? Inventarisatie van positieve en negatieve punten van de training. Prioritering van punten.
3. Rondvraag: Wat kun je nu beter dan vóór de training?
4. Rondvraag: Waar wil je verder aan werken en wat heb je daar voor nodig?
5. Inventarisatie: Hoe zou de training beter kunnen?
6. Conclusies en afronding.

Werkwijze

Elk van de drie focusgroepen wordt door twee onderzoekers bijgewoond. Tijdens de focusgroep neemt één van de onderzoekers de rol van gespreksleider op zich. De bijeenkomsten verlopen aan de hand van het draaiboek. De genoemde werkvormen (associatiekaarten, meetlint) worden alleen ingezet om het gesprek op gang te helpen. Als de deelnemers hier geen ondersteuning bij hoeven, worden deze achterwege gelaten. De genoemde onderwerpen komen allemaal bij elke focusgroep aan bod. De gespreksleider maakt tijdens de focusgroep gebruik van een 'flipover'. Daarop noteert zij gespreksonderwerpen. De tweede onderzoeker zorgt voor de verslaglegging van het gesprek en ondersteunt waar nodig de gespreksleider. Ook zijn de bijeenkomsten digitaal opgenomen. Deze opnamen dienen als aanvulling op de aantekeningen die tijdens de bijeenkomst gemaakt zijn. De aantekeningen zijn omgewerkt tot een verslag per focusgroep. Alle onderzoekers hebben de verslagen individueel bekeken. Vervolgens zijn de opbrengsten uit de verslagen gezamenlijk gecodeerd en

geanalyseerd. Op basis hiervan zijn de belangrijkste opbrengsten en verbeterpunten gedestilleerd. Deze zijn met behulp van het theoretisch kader verder onderbouwd.

Beperkingen

Het werken met focusgroepen heeft ook beperkingen. Aan de focusgroepen nemen een aantal deelnemers per training deel, niet de volledige groep. Daardoor zijn de resultaten niet altijd representatief voor alle deelnemers aan de Proeftuin.

In de Proeftuin zijn verschillende trainingen gegeven. Het aantal deelnemers dat aan een focusgroep deelneemt was bij enkele trainingen klein. Doordat deelnemers tijdens de focusgroep onderling ideeën en opvattingen kunnen ontwikkelen en ventileren, zijn de gevonden resultaten niet altijd aan één specifieke training toe te schrijven. Bovendien bleek het verschil tussen voedselbankgebruikers en vrijwilligers in het algemeen minder scherp te zijn. De meeste deelnemers zijn (oud)voedselbankgebruiker en een deel daarvan vervult een vrijwilligersfunctie. In de opbrengsten van de trainingen wordt daarom geen onderscheid gemaakt tussen beide groepen en over deelnemers in het algemeen gesproken.

Een vergelijking tussen de trainingen is lastig. Alle trainingen bevorderen empowerment. Toch hebben ze hun eigen accenten. Uit de resultaten blijkt dat er veel gemeenschappelijke opbrengsten naar voren komen en dus ook opbrengsten die gerelateerd zijn aan het specifieke onderwerp van een training. Deze kwalitatieve onderzoeksopzet ziet u terug in de verslaglegging. Deze bestaat voornamelijk uit voorbeelden en citaten. De in het oog springende bevindingen onderbouwen we met het beschikbare materiaal. Daarbij is telkens gezocht naar bewijs voor de veronderstelling dat activering leidt tot empowerment.

1.3. Theoretisch kader

De doelstelling van de monitor is om na te gaan of de activiteiten en trainingen in de verschillende Proeftuinen tot positieve veranderingen leiden bij de voedselbankgebruikers. Hoewel de vrijwilligers en coördinatoren ook gecoacht zijn binnen het project, zijn de gebruikers de voornaamste doelgroep. Om deze reden richt de monitor zich uitsluitend op de opbrengsten voor de klanten. In hoeverre de vrijwilligers en/of coördinatoren hieraan bijgedragen hebben, kan hierin meegenomen worden. De veronderstelling in deze Proeftuin is dat het activeren van mensen uit kwetsbare groepen leidt tot een vergroting van participatie in de samenleving. De deelnemers zouden vaardigheden ontwikkelen die hen mogelijkheden biedt om deel te nemen aan andere activiteiten dan ze voorheen deden.

Eerder onderzoek

Erkenning Verworven competenties - Algemene vrijwilligerscompetenties

De aanleiding voor de veronderstelling dat activering leidt tot meer participatie komt uit de door Movisie opgezette methode Erkenning Verworven competenties - Algemene vrijwilligerscompetenties. Deze methode is bedoeld voor vrijwilligers met kwetsbaarheden en een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Erkenning Verworven competenties - Algemene vrijwilligerscompetenties helpt mensen om eigen (werk)ervaringen en competenties in beeld te brengen die relevant zijn voor arbeidsintegratie. Deze blijken niet uit andere kwalificaties zoals een diploma. Het achterliggende doel is om de ervaren empowerment (zoals: een algemeen vertrouwen in het eigen kunnen) van de vrijwilliger te versterken. Kern van de interventie is dat de vrijwilliger, met ondersteuning van een begeleider binnen de vrijwilligersorganisatie, bewijzen verzamelt voor de competenties die hij heeft ontwikkeld. Het geheel wordt door een onafhankelijke beoordelaar beoordeeld. De hele procedure vergt veel zelfwerkzaamheid en doorzettingsvermogen van de betrokkene zelf, die zijn eigen portfolio samenstelt met competenties en de verzamelde bewijzen daarvan. Idealiter leiden die trajecten tot meer

zelfvertrouwen, vergroting van inzicht in algemene arbeidscompetenties en uiteindelijk mogelijk tot verkleining van de afstand tot de arbeidsmarkt (Michon e.a., 2013).

Om deze werkwijze te onderbouwen heeft het Trimbos onderzocht of Erkenning Verworven competenties - Algemene vrijwilligerscompetenties effect heeft voor de groep mensen met kwetsbaarheden en een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De conclusie uit het onderzoek luidt als volgt: Erkenning Verworven competenties - Algemene vrijwilligerscompetenties is een effectieve methode om het zelfvertrouwen en het inzicht in eigen competenties te vergroten.

Dit onderzoeksresultaat rond Erkenning Verworven competenties - Algemene vrijwilligerscompetenties is de basis voor de Proeftuin "Wat aandacht krijgt dat groeit". Empowerment via deze werkwijze heeft nut. Heeft het ook nut om empowerment in een andere vorm aan te bieden? Deze vraag is niet vooraf beantwoord. Door de onderzoeksopzet is hier geen sluitend antwoord op te geven. Wel geven de resultaten aanwijzingen voor de werkzaamheid van andere vormen.

Werkloosheid als zelfstigma

Daarnaast blijkt uit onderzoek (Prast, L. & Elshout, J. 2012) dat werkloosheid van grote invloed is op mensen. "Het gevoel van 'er niet meer bij horen' heeft als gevolg dat de positie ten opzichte van anderen in de samenleving verandert. Zo stelt een van de geïnterviewde werklozen: 'Voor mijn gevoel ben ik nutteloos en voeg ik niets toe omdat ik niet werk.' [...] Een ander reflecteert: 'Ik was wat ik deed, en nu ik me vooral bezighoud met het zoeken naar wat te doen, ben ik wat ik vind: ik vind niets. Wat triest! Nog maar een peuk, dan ben ik tenminste nog een roker.' Uit dit citaat wordt pijnlijk duidelijk hoe belangrijk werk is voor iemands identiteit en behoud van zelfrespect". Werkloosheid kan dus bijdragen aan een gevoel van nutteloosheid, maatschappelijke uitsluiting en een verlies aan zelfvertrouwen. De Proeftuin biedt klanten van de voedselbank de mogelijkheid om iets te ondernemen en daarmee aan zichzelf te werken. Het bieden van dit alternatief, werken aan de toekomst in groepsverband, lijkt daarmee een goede manier om te werken aan eigenwaarde. Dat leidt mogelijk tot meer maatschappelijke participatie.

De werking van schaarste op het brein

Op basis van onderzoek van Mullainathan & Shafir (2013) blijkt dat training niet het beste middel is om met schaarste om te gaan. In het boek 'Schaarste' betogen zij dat het ervaren van een gebrek aan iets de aandacht voor het grotere geheel weg kan nemen. Het zorgt ervoor dat we gedwongen worden ons te concentreren op één specifiek ding. Dit kan in sommige gevallen de prestatie verhogen. Hier kleven echter ook risico's aan vast. De gevolgen van het ervaren van schaarste blijken groot. Schaarste zorgt voor een tunnelvisie en beperkt het denkvermogen: "Armoede (langdurige schaarste) zorgt er bijvoorbeeld voor dat men moeilijk nieuwe vaardigheden aan kan leren en gebrek aan tijd zorgt ervoor dat we op de lange termijn steeds onverstandigere beslissingen nemen". De auteurs noemen dat veranderingen in de bandbreedte.³

In een interview met De Correspondent (17 december 2013) zegt Shafir dat scholing als armoedebestrijding niet genoeg is. Hij legt uit dat de benodigde 'bandbreedte' in denkvermogen ontbreekt door de ervaren schaarste. Scholing veroorzaakt wel een leereffect bij mensen, maar het heeft pas echt effect als er ondersteuning is bij het managen van de bandbreedte. Door ondersteuning bij het invullen van bureaucratische formulieren bijvoorbeeld. Zeker als dit leidt tot het verminderen van tekorten. Het gaat om eenvoudige ondersteuning, zodat de ruimte om te kunnen denken aan andere

³ Informatie verkregen via Maven Publishing: <http://www.mavenpublishing.nl/auteurs/mullainathan-en-shafir/>. Geraadpleegd op 6 maart 2015.

zaken dan schaarste, vergroot wordt (Bregman, 2013). Op deze manier ontstaat er meer bandbreedte. Daardoor hebben kwetsbare groepen meer ruimte om aan zichzelf en hun toekomst te werken.

Armoede en participatie

Roeland van Geuns, lector armoede en participatie aan de Hogeschool van Amsterdam, bespreekt armoede in relatie tot het (niet) hebben van betaald werk. De meeste armen zijn werkloos en moeten daardoor rondkomen van een bijstandsuitkering. Van Geuns ziet het vergroten van de maatschappelijke participatie van armen als een van de belangrijkste oplossingen voor het armoedeprobleem. Uiteindelijk zal er werk gezocht en gevonden moeten worden. De probleemeigenaar (de arme) maakt aldus ook onderdeel uit van de oplossing: door weer te gaan werken. Uiteindelijk zullen de werklozen dit zelf moeten doen. Hiervoor is het wel noodzakelijk dat voor elk individu een 'motivatiebasis' gezocht wordt om weer aan de slag te gaan. Een noodzakelijke voorwaarde is in veel gevallen dat het gedrag van de betrokkene hiervoor veranderd zal moeten worden. Andere partijen kunnen hieraan bijdragen. Zo kan de (lokale) overheid een rol spelen door (bijvoorbeeld via beleid) het gedrag en motivaties van werklozen te beïnvloeden (Van Geuns, 2012). De Proeftuin kan deze taak echter ook vervullen: de trainingen kunnen bijdragen aan het vinden van de motivatiebasis (doelen) van de deelnemers en kunnen bijdragen aan gedragsverandering. Zo kunnen stappen richting de arbeidsmarkt makkelijker worden gezet.

Hypotheses

De verwachting is dat de voedselbankgebruikers van een naar binnen gerichte naar een naar buiten gerichte houding veranderen. Deze verandering komt deels doordat de voedselbankgebruikers aan trainingen deelnemen en in groepen aansluitend coaching krijgen in hun voornemens, maar ook doordat vrijwilligers hun gespreksvaardigheden vergroten (middels trainingen) om beter contact te maken met de voedselbankgebruikers. Daarnaast zijn sommige vrijwilligers mogelijk in staat om de voedselbankgebruikers te coachen bij het uitvoeren van hun voornemens. Ook kan het zijn dat voedselbanken door het project hun werkwijze aanpassen. Bijvoorbeeld dat zij de organisatie, het werkproces of het vrijwilligersbeleid beter laten aansluiten op het activeren van de klanten.

Dit rapport richt zich uitsluitend op de veranderingen bij de voedselbankgebruiker. Uit een eerdere evaluatie met de voedselbankcoördinatoren en een terugkombijeenkomst bleek dat de vrijwilligers zich ook bewuster zijn geworden van de problematiek van de gebruikers. Hierdoor kunnen vrijwilligers en coördinatoren hier beter op in kunnen spelen. In hoeverre de werkwijze van de voedselbanken aangepast is naar aanleiding van het traject zal in de toekomst moeten blijken. Het is nu nog te vroeg om dit in kaart te kunnen brengen. De veranderingen bij de vrijwilligers, de coördinatoren en voedselbanken kunnen op een later moment verder onderzocht worden.

1.4. Trainingen op locatie

Wegens praktische overwegingen hebben we drie proeftuinlocaties geselecteerd voor de evaluatie. Op deze locaties zijn in 2014 meerdere trainingen voor klanten van de voedselbank aangeboden. Het gaat om de locaties Almere, Gorinchem en Den Haag. In het kader is een locatiebeschrijving van elke Proeftuin te vinden.

In totaal namen 17 deelnemers aan drie focusgroepen deel. Bij een bijeenkomst kwam een deelnemer niet, vanwege een sollicitatiegesprek en één deelnemer kwam na aanvang, omdat hij uit zijn werk kwam.

De voedselbanken

Den Haag

Het voedseluitgiftepunt Schilderswijk is één van de diensten van het Multicultureel Ontmoetingscentrum. Het MOC is een initiatief van de katholieke kerk in Den Haag en draagt bij aan onderling contact en ontwikkeling van wijkbewoners en klanten van de voedselbank. Er is veel armoede in de wijk waarin veel mensen zonder verblijfsvergunning wonen. Solidair zijn met de kwetsbaarste mensen is het 'Leitmotiv' van het MOC.

Almere

Het Voedsel Loket Almere (VLA) biedt voedselhulp aan klanten uit de regio met een eigen visie. Al tijdens de intake worden twee zaken benadrukt: de tijdelijkheid van de voedselhulp en de vraag wat klanten zelf aan hun situatie gaan doen. VLA kent een winkelconcept waarin klanten wekelijks zelf hun boodschappen kunnen kiezen met een betaalpasje. VLA werkt samen met lokale professionele hulpverlening die klanten kunnen ondersteunen.

Gorinchem

Steunpunt Voedselbank Gorinchem vindt onderdak in een kerkgebouw is het centrum van Gorinchem. Het is ontstaan vanuit een samenwerkingsverband tussen 20 kerken. De groei van het aantal klanten heeft het besef doen ontstaan dat er meer mogelijk is om klanten stappen in de goede richting te laten maken. Het Steunpunt werkt daarom samen met de organisatie MEE, de gemeente Gorinchem en Movisie om klanten te stimuleren eigen talenten te gebruiken.

De Proeftuinlocaties

Hieronder vindt u een overzicht per focusgroep-locatie wie de trainingen geeft, welke trainingen er zijn gegeven en of de deelnemers klant of vrijwilliger zijn van de voedselbank.

Den Haag

De Proeftuin in Den Haag is georganiseerd in samenwerking met de organisatie PEP (Participatie Emancipatie Professionals). Bij het MOC zijn door een medewerker van Movisie en een medewerker van PEP meerdere trainingen gegeven, namelijk Erkenning Verworven Competenties en Motiverende Gespreksvoering. De training Motiverende Gespreksvoering is bedoeld voor vrijwilligers. Erkenning Verworven Competenties wordt aangeboden aan vrijwilligers en klanten. De trainers worden ondersteund door een co-trainer. In sommige gevallen vervullen de klanten ook een functie als vrijwilliger bij het MOC. Tijdens de focusgroep in Den Haag is één training geëvalueerd, te weten Erkenning Verworven Competenties. De training is bedoeld voor klanten, twee van de deelnemers zijn ook vrijwilliger bij het MOC.

De trainingen worden gegeven in een voormalige kerk. Hier worden ook de voedselpakketten uitgedeeld. Het is een open ruimte met een open sfeer. De aanwezigen zijn er op hun gemak.

Almere

In Almere zijn meerdere trainingen aangeboden, namelijk Erkenning Verworven Competenties, Motiverende Gespreksvoering, Je Leven Op Orde en Sterk Netwerk. Voor zowel vrijwilligers als klanten. Een deel van de trainingen is gegeven door een trainer van Movisie, een ander deel door een externe trainster. De trainers zijn ondersteund door co-trainers, vrijwilliger bij de voedselbank. Bij de focusgroep in Almere zijn twee trainingen geëvalueerd, Erkenning Verworven Competenties en Sterk Netwerk. De deelnemers van Sterk Netwerk waren beiden cliënt van de voedselbank. De deelnemster van de Erkenning Verworven Competenties-training is een vrijwilligster bij VLA. Zij ervaart echter een vergelijkbare problematiek als de klanten van de voedselbank en heeft tijdens de training gewerkt aan haar eigen vaardigheden. De focusgroep in Almere is georganiseerd op de plek waar ook de trainingen gegeven werden. Dit betreft niet het uitgiftepunt, maar een locatie die door de gemeente beschikbaar is gesteld voor diverse activiteiten binnen het welzijnsdomein. De ruimte is sfeervol en lijkt op een woonkamer, met een lange tafel en een keuken. De aanwezigen zijn er op hun gemak.

Gorinchem

In Gorinchem zijn twee trainingen aangeboden, namelijk Erkenning Verworven Competenties en Je Leven Op Orde. De Erkenning Verworven Competenties training is bedoeld voor vrijwilligers. Je Leven Op Orde voor klanten en vrijwilligers. De trainingen zijn gegeven door trainers van Movisie en diverse externe trainers. De trainers worden ondersteund door vrijwillige co-trainers. Tijdens de focusgroep is voornamelijk de training Je Leven Op Orde geëvalueerd. Deze training is twee keer aangeboden. De deelnemers aan de focusgroep namen niet allen deel aan dezelfde groep. Twee van de deelnemers in Gorinchem hebben de Erkenning Verworven Competenties training voor vrijwilligers gevolgd. De trainingen worden gegeven in een voormalig kerkgebouw. Hier worden ook de voedselpakketten uitgedeeld. Het is een open ruimte. De aanwezigen zijn er op hun gemak.

De trainingen

De volgende trainingen zijn binnen de Proeftuin aangeboden:

- **Je Leven Op Orde**
Een training om vat te krijgen op het dagelijks leven. Door het bieden van inzicht, (h)erkenning krijgt de deelnemer ondersteuning bij het nemen van besluiten voor nu en in de toekomst. Onderwerpen die aan bod komen: inzicht in je inkomsten en uitgaven; belemmerende overtuigingen; time management; duidelijk en respectvol communiceren; zelf aan het roer staan van je leven; het vinden van werk of een zinvolle vrijetijdsbesteding; een opgeruimd huis.
- **Motiverende gespreksvoering**
Een training om als vrijwilliger van de Voedselbank makkelijker in gesprek te gaan met de klanten. Het stelt de deelnemer in staat op een positieve manier gesprekken te voeren. Ook kunnen deelnemers met deze methode, indien nodig, de motivatie voor bepaald gedrag verkennen en bespreekbaar maken. Onderwerpen die aan bod komen zijn: wat betekent activering?; eigen kracht en drijfveren van een ander leren verkennen; communicatietechnieken en motiverende gespreksvoering toepassen in de praktijk van de Voedselbank.
- **Erkenning Verworven Competenties**
Een training om de eigen talenten, kennis en vaardigheden (competenties) in kaart te brengen. In de training worden deelnemers begeleid bij het in kaart brengen van één of meer van de eigen competenties en met het verzamelen van informatie voor het eigen portfolio. Zo'n portfolio onderbouwt de onderdelen van een Curriculum Vitae.

- **Sterk Netwerk**
Een training om een sterk netwerk te creëren. De deelnemer leert wat een netwerk is en hoe hij of zij het eigen netwerk in kaart brengt. De deelnemer gaat daarna actief aan de slag om het eigen netwerk naar behoefte te vergroten. Ook is er aandacht voor het onderhouden van het netwerk. Want het is van belang om te zorgen dat je mensen niet kwijtraakt.
- **Vrijwilligerswerk in de zorg**
Deze training bereidt voor op het werken als zorgvrijwilliger. Een zorgvrijwilliger neemt even de zorg van de mantelzorger (iemand die zorgt voor een familielid of andere bekende) over. De mantelzorger kan dan op adem komen. De zorgvrijwilliger houdt bijvoorbeeld het zieke familielid gezelschap, maakt een praatje of wandelt samen een stuk. Onderwerpen die aan bod komen zijn: informatie over de zorg voor anderen; inzicht in mantelzorg en -ondersteuning van mantelzorgers; inzicht in persoonlijke kwaliteiten (bijvoorbeeld omgaan met anderen en met verantwoordelijkheden); inzicht in het werken in de zorg: taken van de vrijwilliger; grenzen en verantwoordelijkheden van de vrijwilliger en informatie over verschillende groepen mensen in de zorg, mantelzorg en hoe om te gaan met eenzaamheid bij mensen.

Binnen de focusgroepen zijn drie van deze trainingen geëvalueerd, te weten: Je Leven Op Orde, Erkenning Verworven Competenties en Sterk Netwerk.

2. Bevindingen

Het doel van de trainingen is om voedselbankgebruikers te activeren; om ervoor te zorgen dat ze stappen ondernemen om aan zichzelf te werken. Uiteindelijk kan dit leiden tot meer participatie in de samenleving, bijvoorbeeld door het doen van vrijwilligers- of betaald werk.

2.1. Opbrengsten

De trainingen hebben op verschillende manieren veranderingen teweeg gebracht bij de deelnemers. Sommige deelnemers hebben een positievere houding of meer zelfvertrouwen gekregen. Anderen hebben concrete acties ondernomen en weer anderen communiceren nu anders. Ook heeft de training voor sommige deelnemers een tastbaar product opgeleverd; een certificaat. De opbrengsten van de trainingen worden gecategoriseerd op drie niveaus, namelijk:

1. Algemene opbrengsten die voortkomen uit het volgen van een gezamenlijke activiteit. Deze activiteit kan een training zijn, maar bijvoorbeeld ook een hobby- of sportclub. De inhoud van de activiteit staat los van de opbrengsten.
2. Algemene opbrengsten die voortkomen uit het volgen van een training gericht op activering. Dit zijn opbrengsten die gerelateerd zijn aan het overkoepelende thema van de trainingen, namelijk activering en empowerment van voedselbankgebruikers, maar los staan van de specifieke inhoud van de individuele trainingen.
3. Specifieke opbrengsten die voortkomen uit de inhoud van de trainingen Erkenning Verworven Competenties, Je Leven Op Orde en Sterk Netwerk. Deze opbrengsten zijn gerelateerd aan het thema of het doel van de specifieke cursus, bijvoorbeeld een certificaat of inzicht in het eigen netwerk.

2.1.1. Generieke opbrengsten

“[...] ik ga mijn huis uit en ik kom bij de mensen en ik kan mezelf zijn.” (vrouw, Gorinchem, JLOO.)

Veel klanten van de voedselbank hebben (tijdelijk) geen werk. Voor veel deelnemers die wij spraken betekent dit dat zij de meeste tijd thuis zitten. Dit kan leiden tot gevoelens van nutteloosheid, depressie en sociale uitsluiting en dus een verminderde kwaliteit van leven en beperkte zelfredzaamheid.

Uit de evaluatie blijkt dat het bijwonen van de training bijdraagt aan het tegengaan van deze gevoelens. Het geeft de deelnemers een reden de deur uit te gaan. “Dat vind ik heel goed. Anders blijf je maar gewoon thuis. Het geeft energie en hoop.” (vrouw, Almere, SN.) Door het volgen van een gezamenlijke activiteit hebben ze een nieuw doel in het leven: de training met succes doorlopen en afronden. Het doorbreekt de sleur van het dagelijks leven en de neerwaartse spiraal waar velen zich in bevinden. Een deelneemster uit Almere vertelde dat ze het gevoel heeft steeds verder weg te zakken. De training geeft haar weer hoop. Een deelnemer uit Gorinchem merkt op dat het voor deze groep mensen veel moed kost om de stap te zetten om een training te volgen, maar dat dat vervolgens wel zorgt voor voldoening en energie.

Een tweede waardevolle opbrengst van de trainingsbijeenkomsten is dat de deelnemers nieuwe contacten opdoen. Ze vormen met elkaar een groep van (ongeveer) gelijkgestemden en werken daarmee aan hun sociale vaardigheden. Doordat ze nieuwe mensen leren kennen vergroten ze elkaars sociale netwerk en ze kunnen leren van elkaars voorbeelden en ervaringen. Binnen de cursussen is er ook op aangestuurd om cursisten elkaar te laten helpen, feedback op elkaar te geven en samen te

laten werken. Dit werd door de deelnemers zeer gewaardeerd, zeker als ze het gevoel hadden dat ze zichzelf konden zijn. Voor de deelnemers die Nederlands niet als eerste taal spreken levert het volgen van de training ook de mogelijkheid op om te werken aan hun taalvaardigheid. Een deelnemster in Almere merkt op dat haar kennis van het Nederlands snel afneemt als ze niets doet. Het horen en spreken van Nederlands tijdens de training zorgt voor opfrissing en verbetering van de taalvaardigheid. In Den Haag zijn er ook deelnemers die voornamelijk Frans spreken. De training wordt in het Engels en Nederlands gegeven. De Franstalige deelnemers leren tijdens de training zichzelf in het Engels uit te drukken.

2.1.2 Generieke opbrengsten rond activering

Bewust worden van eigen competenties

“Ik had nooit nagedacht over vragen als ‘wat wil jij?’, ‘wat zijn jouw sterke punten?’ Dat is nu duidelijk voor mij geworden.” (vrouw, Almere, SN.)

Wat betreft de opbrengsten die gerelateerd zijn aan activering/empowerment, springt één resultaat eruit. Bij alle trainingen, op alle locaties, wordt door deelnemers aangegeven dat zij zich méér bewust zijn van hun eigen competenties. “Ik zag medecursisten opbloeien. Dat ze geen weet hebben van wat dan ook en dat ze zich toch gaan verdiepen in wat ze kunnen en wat ze niet kunnen. Iedereen denkt, wat ik doe is normaal, maar pas als je het aanwijst, weten ze ‘ik ben bijzonder’ ” (man, Den Haag, EVC.)

Voor de training wisten veel deelnemers niet hun eigen kwaliteiten te benoemen. “We hebben geleerd duidelijk te maken waar je goed in bent, wat voor persoon je bent en dat op schrift te stellen.” (vrouw, Almere, EVC.) Het weten waar je kracht ligt, geeft zelfvertrouwen. Deelnemers bloeien hierdoor op. Ze weten beter wat ze te bieden hebben en leren zich te profileren. “Je kan het laten zien.” (man, Den Haag, EVC.)

Een deelnemer in Den Haag heeft door het volgen van de Erkenning Verworven Competenties training geleerd dat zijn kwaliteit het lesgeven van anderen is. Dit leidde ertoe dat hij nu gevraagd is computertrainingen te geven als vrijwilliger, maar hij heeft ook geleerd te erkennen wanneer hij iets nog niet weet om zich daar verder in te ontwikkelen. “Ik heb geleerd kennis te herkennen en te weten wanneer je iets te leren hebt. Het geeft richting, richting aan je leven en aan de lessen die je moet/wilt leren” (man, Den Haag, EVC.)

Zelfvertrouwen

“Nu heb ik zelfvertrouwen. Ik durf bijvoorbeeld te praten met mensen die ik niet ken.” (man, Den Haag, EVC.)

Een vaak genoemde opbrengst van de trainingen voor voedselbankgebruikers (genoemd op alle locaties, bij twee van de drie trainingen) is dat de trainingen bijdragen aan een versterkt zelfvertrouwen. De deelnemers hebben geleerd wat ze zelf waard zijn en waar hun talenten liggen. Hierdoor zien ze in wat ze kunnen betekenen voor de samenleving. Door te oefenen tijdens de trainingen (rollenspellen, presentaties) en hun dagelijkse leven (opdrachten) hebben ze grenzen verlegd. De feedback van de trainer en andere deelnemers geeft hen het idee dat ze ertoe doen en competent zijn. Dit versterkt het idee dat ze de samenleving iets te bieden hebben. Ze geloven meer in zichzelf. Dit zelfvertrouwen geeft de deelnemers ook meer daadkracht.

Richten op de toekomst

“Ik heb een doel gesteld en dat is verwezenlijkt. Mijn doel was een betaalde baan te vinden, dat garandeert mijn onafhankelijkheid. Dat is gelukt.” (man, Gorinchem, JLOO.)

Door een toegenomen zelfvertrouwen en meer inzicht in de eigen vaardigheden en competenties is het voor veel deelnemers ook makkelijker om doelen te formuleren: zij kunnen voor zichzelf nu bedenken waar ze naartoe willen werken in de toekomst. De training helpt hen richting te geven aan het leven, ze durven naar de toekomst te kijken. In bepaalde trainingen moesten de deelnemers voor zichzelf ook doelen formuleren. “We moesten doelen stellen en daar ook een datum aan koppelen, dat werkte heel goed voor mij. Het was een schop onder mijn kont.” (vrouw, Almere, SN.) Deze doelen verschilden van ‘minder emotioneel communiceren’ tot ‘betaald werk vinden’. Soms kunnen kleine doelen al een hele uitdaging zijn. In Almere vertelt een van de deelnemers dat zij graag wilde tennissen, maar niemand had om mee te spelen. Het voelde voor haar als falen om een oproep te plaatsen. “Ik vond het heel zielig overkomen.” Door een kaartje op te hangen bij de supermarkt heeft ze nu een tennismaatje. “Ik vond dat heel eng, maar toen ik het eenmaal gedaan had, viel het me alles mee. Dat is goed om te ervaren.” (vrouw, Almere, SN.)

Andere levenshouding

“Je moet kijken naar wat wel mogelijk is en leren genieten van kleine dingen.” (man, Gorinchem, JLOO.)

De deelnemers van de trainingen hebben over het algemeen veel meegemaakt in hun leven. Door meerdere tegenslagen vinden zij het soms lastig om zich positief op te stellen en met energie naar de toekomst te kijken. Een belangrijke opbrengst uit de trainingen is dan ook dat een deel van de deelnemers positiever in het leven staat: zij proberen de positieve kanten van het leven te zien én proberen zich geen zorgen te maken over dingen (regen, afspraken, formulieren) waar zij geen invloed op kunnen uitoefenen. “Ik heb geleerd positief te denken, dat geeft energie en laat je weer lachen.” (man, Gorinchem, JLOO.)

Deze verandering in houding heeft echt iets teweeg gebracht bij deelnemers: zij krijgen meer zin in het leven.

Structuur

“Het volgen van een training is waardevol omdat het een doel geeft, iets om te doen. Anders blijf je maar gewoon thuis. Het geeft energie en hoop.” (vrouw, Almere, SN.)

Voor veel deelnemers geeft het volgen van een training structuur aan hun dagelijks leven. Het is een reden om je huis uit te komen, mensen te ontmoeten en dingen te doen die je anders niet doet. Door het stellen van doelen en daar ook een deadline aan te koppelen hebben ze geleerd beter met tijd om te gaan en bijvoorbeeld dat het verstandig is om de minder leuke dingen eerst aan te pakken. Door te leren hoe je taken kunt opknippen in een aantal kleinere stappen en deze vervolgens in te plannen, worden ze overzichtelijker en makkelijker te behappen. Zo geeft een vrouw in Gorinchem als voorbeeld dat zij bij de aanblik van een volle mand strijkgoed niet wist waar ze moest beginnen, waardoor ze er niet aan begon. Nu ze geleerd heeft dat kleine stapjes ook goed zijn, verdeelt ze het werk in een aantal sessies. Elke keer pakt ze een deel aan. Dit helpt haar in het bereiken van haar doelen.

Actie ondernemen

"Ik geef het beste wat ik heb. Ik wacht niet meer af en dat geeft een gevoel van zingeving, 'more a goal in life.'" (man, Den Haag, EVC.)

Uiteindelijk is het voor de deelnemers aan de trainingen van belang dat zij hun geleerde vaardigheden en verandering in gedrag omzetten in concrete acties. Zij moeten stappen zetten om hun doelen te bereiken en (voor zover mogelijk) te participeren in de maatschappij. Sommige deelnemers geven aan dat de training hier aan heeft bijgedragen, zij zijn in beweging gekomen. In Gorinchem wordt dit expliciet door een deelnemer benoemd: "Ik ben weer in beweging gekomen, de dingen die in mijn hoofd zaten zijn aangescherpt, ik heb meer gedaan." (man, Gorinchem, JLOO.) Een deelnemster uit Almere vertelt dat ze nu vaker het woord omzet in een daad. "Door een afspraak in te plannen bijvoorbeeld, want anders gebeurt het niet. Meteen de stier bij de hoorns pakken." (vrouw, Almere, EVC.)

Zelfontplooiing

"Ik heb geleerd voor mezelf op te komen. Mijn grenzen aan te geven. Aan te geven wat ik kan en ook wat ik niet kan. [...] Wat ik nodig heb of waar ik hulp in kan gebruiken. En wat ik kan geven, dat is ook heel belangrijk en het dan direct concreet maken." (vrouw, Almere, EVC.)

Ook zelfontplooiing werd door een aantal deelnemers genoemd als waardevolle opbrengst. Zij hebben nieuwe vaardigheden aangeleerd, zoals efficiënter werken, time-management of presenteren. "Soms word je wat uitgelegd en dan gaat een lampje branden en dan ga je gelijk aantekeningen maken." (man, Gorinchem, JLOO.) De training heeft de deelnemers daarmee verder geholpen in hun dagelijks leven: zij pakken dingen nu op een andere manier aan en benoemen de voordelen die ze hieruit halen. "Dingen niet laten liggen, aanpakken en dat heb ik als doel gesteld, nouja dat lukt me steeds beter en dan merk je ook dat er meer rust komt, je stelt dingen minder uit, het zit minder in je hoofd en de berg wordt anders steeds hoger. Je gaat anders met je tijd om." (man, Gorinchem, EVC.) Een deelnemster uit Almere geeft aan dat ze het stellen van een concrete deadline nu in haar eigen leven toepast: "Ik gebruik het nu ook bij mijn huishoudelijke taken, want daar heb ik een hekel aan. Dat werkt heel goed bij mij." (vrouw, Almere, SN.)

In Den Haag benoemen de deelnemers ook van elkaar dat ze zich ontplooi hebben; ze zien hun medecursisten opbloeien, de cursus gaf motivatie om 'te leren door te doen'. Dit zorgt ervoor dat meerdere deelnemers graag in een vervolgtraject nog meer competenties willen ontwikkelen. Ze willen doorgaan.

Een aantal deelnemers heeft zelfstandig een vervolg kunnen geven aan de training, door betaald werk te vinden (Gorinchem), als vrijwilliger aan de slag te gaan, zelf trainingen te gaan geven (computertrainingen in Den Haag) of bij de volgende training als co-trainer (in Almere) aan de slag te gaan.

De trainingen hebben de deelnemers op verschillende vlakken verder geholpen. Om echter uiteindelijk concrete stappen richting participatie te zetten is het nodig dat zij dit blijven voortzetten. Veel van de deelnemers geven aan dat de training hier aandacht voor had; zij hebben geleerd door te zetten. "Ik heb wat stappen ondernomen, dus ik ben er wel verder mee gegaan." (man, Gorinchem, JLOO.) Al met al heeft de persoonlijke ontwikkeling die de deelnemers doorgemaakt hebben vaak bijgedragen aan de moed om door te zetten. In Den Haag wordt dit benoemd als opbrengst: "don't give up, don't be afraid." (man, Den Haag, EVC.) Je moet ervaring opdoen, dat levert je uiteindelijk wat op en: "Het heeft me geholpen emotioneel, om het te doen, om door te gaan met je vrijwilligerswerk, door hier van te leren en om op je eigen benen te staan." (man, Den Haag, EVC.)

Sommige deelnemers geven wel aan hier graag nog meer ondersteuning bij te ontvangen. Ook een trainer benadrukt het belang van begeleiding: anders zakt het gauw weg.

Communiceren

"Ik heb geleerd om mezelf te introduceren. Meer van 'yes, we can!" (man, Den Haag, EVC.)

De deelnemers hebben vaak niet alleen geleerd waar ze goed in zijn, zij weten nu ook beter hoe ze dit aan anderen over moeten brengen. Ook rollenspellen droegen bij aan het inzicht over hoe je het beste met anderen kunt communiceren. Een deelnemer in Gorinchem heeft geleerd hoe hij beter met positieve en negatieve gedachten om kan gaan en hoe hij dit kan toepassen in gespreksvorm. "Ook naar instanties toe, naar mensen toe. [...] NIVA: Niet invullen voor een ander, et cetera. Dat soort handigheidjes hebben ze me geleerd om in gespreksvorm toch duidelijk, je doel duidelijk te kunnen zeggen [...]" (man, Gorinchem, JLOO.) Communicatie is ook een onderwerp dat door veel deelnemers als zeer belangrijk wordt gezien. Sommige deelnemers komen uit een cultuur waar op een andere manier gecommuniceerd wordt en waar andere omgangsregels gelden. Hieraan werken met een gevarieerd samengestelde groep kan winst opleveren. In Den Haag heeft de diversiteit van de groep de deelnemers geholpen om zich te kunnen verhouden tot Nederlandse werkgevers. Communicatie blijkt een belangrijk aandachtspunt. Sommige deelnemers hadden het liefst gezien dat hier in de training meer aandacht voor was en hebben behoefte om hier meer over te leren in een vervolgtraject. Gesprek aangaan, met elkaar oefenen doormiddel van rollenspellen.

2.1.3 Training specifieke opbrengsten

Een aantal opbrengsten hangen direct samen met de inhoud van de training. Deze hadden namelijk, naast het doel om de deelnemers te activeren, elk eigen (sub)doelen.

Erkenning Verworven Competenties

De Erkenning Verworven Competenties training had als doel om de deelnemers zich verder te laten ontwikkelen op een aantal (gekozen) competenties. Na succesvolle afronding van de training ontvingen de deelnemers een certificaat. Dit certificaat werd door de cursisten erg gewaardeerd; het geeft hen een tastbaar bewijs van hun kunnen: "Het certificaat is heel handig. [...] Mensen weten nu veel beter wat ik kan dan als ik zeg: ik heb die cursus gevolgd. Je kan het laten zien." (man, Den Haag, EVC.) Toch zouden de deelnemers graag hebben dat het certificaat meer gewicht zou hebben, zodat het ook daadwerkelijk herkend en erkend wordt door werkgevers. In Almere verheugde de deelnemster van de Erkenning Verworven Competenties training zich ook erg op het certificaat als beloning. Het feit dat zij die tijdens de evaluatie nog niet had ontvangen was voor haar dan ook echt een teleurstelling.

Een van de onderdelen van de Erkenning Verworven Competenties training die in Den Haag erg gewaardeerd werd, is de 'elevator pitch': "Snel presenteren, er staan, het belangrijkste zeggen." (man, Den Haag, EVC.) Ook de deelnemster in Almere vond het geven van een presentatie positief, het was een 'boost voor mijn zelfvertrouwen.' (vrouw, Almere, EVC.)

Je Leven Op Orde

De training Je Leven Op Orde is alleen in Gorinchem geëvalueerd. Veel deelnemers waren erg positief over de specifieke inhoud van de training. Vooral de aandacht voor 'mindset', een positievere houding in het leven vonden zij zeer prettig. Ze waarden de praktische oefeningen die ze mee naar huis kregen. Zo moesten zij bijvoorbeeld tijdens de training elke dag drie positieve dingen noteren. Een aantal van de deelnemers geeft aan dit nog steeds te doen. Ze hebben geleerd 'om te denken'. De

nadruk op het nemen van kleine stapjes bood hen de nodige structuur, die ze nu kunnen toepassen in hun eigen leven. Een onderdeel dat meer ambivalent gewaardeerd werd, waren rollenspellen. Aan de ene kant zagen deelnemers hier de waarde van in, maar aan de andere kant waren deze soms ingewikkeld en lastig te volgen. Herhaling, of een mogelijkheid tot terugkijken van de rollenspellen zou er voor kunnen zorgen dat de lessen beter opgenomen worden.

De deelnemers vonden het erg prettig dat de trainster en de co-trainers van Je Leven Op Orde gebruik maakten van voorbeelden. Dat deden ze door te putten uit hun eigen levenservaring. Voor de deelnemers voelde het daardoor soms net alsof ze onder gelijken waren en voelde de afstand niet zo groot. Ook zorgde de trainster na afloop van de training voor mailcontact tussen de deelnemers. Dat werd positief gewaardeerd, maar had eerder in gang gezet mogen worden.

Sterk Netwerk

De verwachtingen over de cursus 'Sterk Netwerk' waren bij aanvang bij de deelnemers te hoog gespannen. Het aantal bijeenkomsten was daarvoor ook te kort. Toch hebben de deelnemers de training op een aantal vlakken positief beoordeeld. Een grote winst van de training was bijvoorbeeld dat de deelnemers als opdracht hun eigen netwerk in beeld moesten brengen. "Wat ik waardevol vond was het in kaart brengen van je eigen netwerk. Wie staat dichtbij en wie verder weg." (vrouw, Almere, SN.) Dat bracht nieuwe inzichten over hun (on)mogelijkheden.

Ook het stellen van doelen met een concrete deadline en het terugkomen hierop was een nuttige opdracht. Het hielp de deelnemers ook met het nadenken over hun eigen situatie: wat willen ze nu eigenlijk? De deelnemers van de Sterk Netwerk training waarderen de hulp die ze elkaar onderling boden tijdens de training. "We waren met zes vrouwen, waarvan vier voor zichzelf willen beginnen of al een eigen zaak hebben gehad. Die ambitie was mooi om te zien." (vrouw, Almere, SN.) Ze vinden het prettig om mensen in dezelfde situatie te ontmoeten, maar realiseren zich onvoldoende dat zij deze contacten ook kunnen gebruiken om hun netwerk te vergroten. "Ik had nog graag een keer die mevrouw die een eigen zaak heeft gehad, willen spreken. De laatste keer heb ik wel een telefoonnummer met iemand uitgewisseld. Maar we zien elkaar niet meer." (vrouw, Almere, SN.)

2.2. Relatie met theorie

Er springen een aantal bevindingen in het oog in verband met de theorie. Ten eerste is er de theorie van de schaarste van Mullainathan & Shafir (Bregman, 2013). Volgens deze theorie is scholing niet de eerste keuze om mensen uit armoede te helpen. Wel helpt ondersteuning bij praktische zaken. Omdat dat het denkvermogen vergroot en ondersteuning ontlast. Dit gegeven sluit aan bij de meningen van de deelnemers. Zij vragen concreet om ondersteuning bij het in de praktijk brengen van wat zij hebben geleerd. Deze vraag komt terug in Gorinchem, Den Haag en Almere. Een duidelijk signaal dat de training nuttig is en dat er meer nodig is om wat zij hebben geleerd in de praktijk te brengen.

Er zijn aanwijzingen dat de bandbreedte of handelingsruimte vergroot is. De deelnemers hebben allen kleine stappen gezet in hun leven. Door meer structuur aan te brengen, door inzicht in hun netwerk, of door hun eigen competenties in kaart te brengen. De ervaren problematiek lijkt zo niet onoverkomelijk; ze kunnen hier stapsgewijs iets aan doen. De geleerde lessen uit de trainingen boden de deelnemers al ondersteuning in het leven: ze staan voor het merendeel positiever in het leven en anders hebben ze doelen geformuleerd die ze willen realiseren. Deze bevindingen onderschrijven dat deelnemen aan een training de deelnemers 'mentale ruimte' oplevert om meer te willen of durven aanpakken dan voorheen.

Het deelnemen aan een training op zich heeft de deelnemers al goed gedaan. Zij hebben meer zelfvertrouwen gekregen. Ze hebben een reden om het huis uit te komen. Ze vinden zichzelf minder een uitzondering. Hiermee is het zelfstigma “ik hoor er niet bij” (deels) verdwenen. Door de training weten de deelnemers nu weer beter wat ze te bieden hebben. Het gevoel van nutteloosheid is daarmee verminderd. Ook het werken in een groep heeft daar aan bij gedragen. De deelnemers komen in contact met anderen en realiseren zich dat sociale uitsluiting niet op henzelf als persoon is gericht. Ze helpen elkaar met tips en bieden elkaar handvatten om verder te komen. Zodoende zien ze de eigen waarde voor de maatschappij weer en dat is pure winst. Wanneer de mentale bandbreedte groter wordt en het gedrag en de houding van de deelnemers positief veranderen zijn de ‘randvoorwaarden’ voor meer maatschappelijke participatie geschapen. De motivatiebasis, zoals van Geuns (2012) het noemt, is dan gelegd: deelnemers weten wat ze willen en zijn gemotiveerd om hieraan te werken. De volgende stap is het intensief begeleiden van de deelnemers om ze klaar te stomen om (weer) deel te nemen aan de samenleving (arbeidsmarkt, vrijwilligerswerk etc.).

3. Conclusie

De deelnemers krijgen uit de trainingen zowel algemene, activerende als training-specifieke opbrengsten mee. Algemene opbrengsten: het volgen van een training geeft de deelnemers een doel en structuur. Het is een reden om het huis uit te gaan en een manier om contact te maken met anderen. Sommige deelnemers konden in de training ook aan hun Nederlandse taalvaardigheid werken.

Alle trainingen zijn gericht op het activeren van de deelnemers. Ongeacht het specifieke thema is het doel om deelnemers verder te brengen. Zelfredzaamheid en eigen kracht zijn daarbij kernbegrippen. Hoewel de insteek per training verschilt, hebben alle trainingen hieraan bijgedragen. De deelnemers zijn zich meer bewust van hun eigen kunnen. Ze hebben meer zelfvertrouwen en energie en weten beter wat ze waard zijn. Ook kunnen ze nu formuleren waar ze verder aan willen werken. Ze hebben doelen gesteld en nagedacht over welke richting ze uit willen. Daarnaast hebben de trainingen bijgedragen aan een andere houding. De deelnemers denken positiever en behalen kleine successen.

Wat betreft gedragsverandering hebben veel deelnemers al met al een grote stap in de goede richting gezet. Zoals bleek uit de theorie vormen deze ontwikkelingen vaak een voorwaarde om tot maatschappelijke participatie te kunnen komen. Zo bezien zijn deze gedragsveranderingen al een grote winst. Enkele cursisten hebben hun eigen gestelde doelen inmiddels al waar kunnen maken. Zo heeft een deelnemer in Gorinchem een betaalde baan gevonden. Een klant in Almere heeft nieuwe vaardigheden geleerd, zodat ze haar vrijwilligerswerk heeft kunnen uitbreiden. Een klant in Den Haag geeft aan dat hij geleerd heeft hoe hij anderen verder kan helpen. Hij geeft nu computercursussen.

De sfeer in de groep draagt bij aan de opbrengsten voor de deelnemers. Ze kunnen zichzelf zijn en elkaar ondersteunen. De onderlinge uitwisseling tussen deelnemers heeft daarom een meerwaarde. Ze benoemen dat zelf ook. Een belangrijk besef bij een dergelijke groep is dat het gehele proces tijd nodig heeft. Er is vooruitgang, maar dit gaat in kleine stapjes. Dit vereist begrip en de nodige flexibiliteit van de trainer.

Belangrijk om te benadrukken is dat dit proces vaak veel tijd en moeite kost. Het volgen van een training leidt vaak niet tot directe, concrete resultaten zoals betaald werk of financiële onafhankelijkheid. Vóór dit bereikt kan worden, moeten de deelnemers eerst aan zichzelf werken (zie ook de theorie). Mentale en gedragsveranderingen dienen dus vaak als voorwaarde om concrete doelen te kunnen bereiken.

4. Lessen voor de toekomst

Een Proeftuin is een leerproces. Uit de evaluatie van de trainingen zijn ook lessen te leren. Deze dienen als aanbevelingen voor een volgend traject.

Sommige trainingen duren te kort. De training Sterk Netwerk bestaat bijvoorbeeld maar uit drie bijeenkomsten. De deelnemers geven aan dat ze graag meer sessies willen. Dit biedt ruimte tot verdieping. De contacten met de anderen ervaren de deelnemers als zeer positief. Het is dan ook raadzaam om tijdens de training aandacht te besteden aan het onderhouden en continueren van deze contacten. Bijvoorbeeld door het opstellen van een deelnemerslijst of de deelnemers zelf contactgegevens uit te laten wisselen of door ze tussen de bijeenkomsten in groepsopdrachten uit te laten voeren. Ook duidelijkheid over de bedoeling van de training en de planning is belangrijk. Niet nagekomen beloftes leiden tot teleurstelling.

De evaluatie biedt inzicht in wat nodig is om de trainingen te laten slagen. Op sommige vlakken is dit tijdens de trainingen gerealiseerd, andere punten verdienen meer aandacht. Op basis van de ervaringen van de deelnemers zijn een aantal randvoorwaarden voor een succesvolle training te onderscheiden.

Een vertrouwde sfeer

Bij een kwetsbare groep deelnemers is een veilige omgeving van belang. Het is daarom noodzakelijk om een sfeer te creëren waarin de deelnemers zichzelf kunnen zijn en hun gevoelens kunnen uiten. Het helpt hierbij als de deelnemers zich gelijkwaardig aan elkaar voelen. Dat zorgt ervoor dat ze open durven te staan voor elkaar. Een goede sfeer draagt ertoe bij dat deelnemers zich meer inzetten, sneller openlijk durven te spreken en elkaar waar nodig helpen en ondersteunen.

Inzet

De deelnemers waarderen de onderlinge uitwisseling tussen de cursisten; zij helpen elkaar door naar elkaar te luisteren en feedback te geven. Bij sommige trainingen, zoals Sterk Netwerk, was dit een van de hoofdonderdelen. Dit vraagt om betrokken en enthousiaste deelnemers. Bij sommige trainingen haakten cursisten na één of een aantal bijeenkomsten af. Dat werkt demotiverend voor de andere deelnemers. Zij vinden het juist prettig om de training in een relatief grote groep te volgen.

Iedereen moet mee kunnen komen

De doelgroep 'voedselbankgebruikers' kan erg divers zijn. Het kan onder meer gaan om werklozen met een relatief hoge opleiding, mensen zonder opleiding of zelfs illegale immigranten. Het is daarom lastig vooraf in te schatten wat het niveau van de groep is. Een intakegesprek kan een deel van deze onzekerheid ondervangen, maar het blijft bij een dergelijke doelgroep van belang om als trainer flexibel te zijn in het traject. Het is vooraf lastig in te schatten of de voorgenomen planning reëel is. Mocht blijken dat de deelnemers een bepaald tempo niet kunnen bijbenen, dan is het aan de trainer om hier tijdig op in te spelen en eventuele draaiboeken hierop aan te passen.

Kleine stapjes

Mensen die leven in relatieve armoede hebben dikwijls te maken met meervoudige problematiek en zijn mede daardoor vaak ver verwijderd van de arbeidsmarkt. Door fysieke en psychische zorgen moeten zij vaak eerst een mentale omslag maken voor zij hun gedrag aanpassen en concrete stappen kunnen maken. Om deze reden is het van belang om de lat niet te hoog te leggen: het is niet reëel om te verwachten dat de deelnemers na afronding van de training weer volledig kunnen participeren in de maatschappij. Om dit te bereiken zijn meerdere stappen nodig en deze moeten langzaam en met

intensieve begeleiding gezet worden. Het proces heeft tijd nodig en voor deze doelgroep is het zetten van kleine stapjes vaak al een enorme vooruitgang.

Inlevingsvermogen

Voedselbankgebruikers zijn, wat hun achtergrond ook is, allemaal in zekere mate afhankelijk. In hun basisinkomen en hun voedselvoorziening kunnen ze niet zelf voorzien. Dit kan van invloed zijn op hun gevoelens van eigenwaarde. Daarnaast hebben zij vaak met meerdere problemen te kampen, waardoor ze in een lastige situatie zitten. Daarom is het bij deze groep belangrijk hier aandacht voor te hebben en deelnemers niet op een belerende manier aan te spreken. Om de afstand tussen de deelnemers en de trainer te verkleinen is het van belang inlevingsvermogen te tonen en waar mogelijk te putten uit eigen ervaring. Dat zorgt voor een warmere band tussen trainer en deelnemers. Om dit te versterken kunnen ook oud-klienten als co-trainers ingezet worden. Zij kunnen dan deels optreden als ervaringsdeskundige en als voorbeeld dienen.

Samenhang van bijeenkomsten

Zeker bij een relatief korte training is het van belang om te zorgen voor goede samenhang. Het kan voor cursisten lastig zijn veel nieuwe informatie tegelijk te verwerken. Als elke bijeenkomst ingaat op een ander thema bestaat het risico dat deelnemers het overzicht verliezen. Door bijeenkomsten op elkaar aan te laten sluiten wordt dit probleem deels verholpen. Ook het herhalen van eerder behandelde stukken is raadzaam; zo blijft de stof eerder hangen en wordt het makkelijker ze toe te passen.

Voldoende bijeenkomsten

Om echt resultaat te kunnen boeken is het van belang om voldoende bijeenkomsten te organiseren. Op deze manier is het mogelijk flexibel te zijn, de tijd te nemen en de deelnemers waar nodig (individueel) te begeleiden. Bovendien is er zo ruimte voor herhaling en kan er meer ingegaan worden op eventuele vragen of wensen. Kortom; meer bijeenkomsten biedt ruimte aan verdieping. Daarnaast draagt het organiseren van voldoende bijeenkomsten bij aan de onderlinge band tussen de deelnemers. Door elkaar regelmatig te ontmoeten vormen zij met elkaar ook een soort netwerk.

Verwachtingsmanagement

De klanten van de voedselbank leiden over het algemeen een onzeker bestaan. De problematiek waar zij mee kampen kan ervoor zorgen dat ze zich geen regisseur meer voelen van hun eigen leven. Daardoor heeft deze groep vaak behoefte aan inzicht, structuur en regelmaat. Bij het organiseren van de trainingen is het van belang hier rekening mee te houden. De deelnemers willen graag weten wat van hen verwacht wordt en op welke data de trainingdagen georganiseerd worden. Onduidelijkheid of geschuif hierin zorgt voor onrust, wat kan leiden tot afhaken. Anderzijds mag ook kenbaar gemaakt worden dat deelname aan de training niet vrijblijvend is. Een goede intake is dan ook van belang om de wederzijdse verwachtingen af te kunnen stemmen, maar ook het nakomen van afspraken. Zo was in Gorinchem een vervolgspraak beloofd voor begeleiding die niet heeft plaatsgevonden en in één Proeftuin hebben de deelnemers geen Erkenning Verworven Competenties certificaat ontvangen.

Nazorg en (individuele) begeleiding

Na afloop van de trainingen blijkt de behoefte aan verdere (individuele) begeleiding bij een aantal deelnemers groot te zijn. Het activerende effect van een training geeft hoop. Het gaat echter niet vanzelf verder. Door het volgen van een training wordt het een en ander aangewakkerd. Deelnemers krijgen een boost en geloof dat dingen toch wél kunnen. Het volgen van de training geeft houvast en deelnemers worden aangezet om na te denken over de doelen in hun leven. Tevens wordt een (eerste)

aanzet gedaan tot het concreet maken van deze doelen. Voorkomen moet worden dat de deelnemers na het volgen van een training in een zwart gat vallen. Het organiseren van een terugkomdag helpt. Gevaar is dat de energie weer snel wegsijpelt als je het loslaat, want wat gebeurt er als een deelnemer op een onderdeel vastloopt? Om te voorkomen dat mensen vervallen in oude gewoontes en om de energie die tijdens de training is ontstaan vast te houden is nazorg van belang. Het zou goed zijn als iemand een vinger aan de pols houdt. Bijvoorbeeld een coach die in een aantal sessies kijkt hoe de deelnemers er voor staan en ze indien nodig weer op weg helpt. Soms kan het namelijk om hele simpele dingen gaan, die vooruitgang in de weg staan. Een deelnemster uit Almere zegt daarover: "Mijn doel is het opzetten van een stichting, maar hoe ga ik nu over tot actie? Het was fijn geweest als ik bijvoorbeeld via de trainer of een coach wat tips had gekregen of namen van mensen die mij verder kunnen helpen." (vrouw, Almere, SN.)

Bronnenlijst

Bregman, R. (2013). [Waarom arme mensen domme dingen doen](#). In: De Correspondent, 17 december 2013. Geraadpleegd op: 2 maart 2015.

CBS/SCP (2014). [Armoedesignalement 2014](#). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek & Sociaal en Cultureel Planbureau.

CBS/SCP (2013). [Armoedesignalement 2013](#). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek & Sociaal en Cultureel Planbureau

CBS (2009). [Lage inkomens, kans op armoede en uitsluiting 2009](#). Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Geuns, R. van (2012) [Proloog. Armoede in Nederland: Probleem van non-participatie?](#) In: *Aan de slag* 2011-2012, p. 8-11.

Michon, H., Wezep, M. van, & Nugter, A. (samenstellers). (2008). *Vragenlijst Maatschappelijke participatie; Pilotversie december 2008*. Utrecht: Trimbos-instituut (ongepubliceerd).

Michon e.a. (2013). [Bewijs gevonden. Kwetsbare vrijwilligers sterker met Erkenning Verworven Competenties – Algemene vrijwilligerscompetenties](#). Utrecht: Movisie.

Prast, L. & Elshout, J. (2012). ['Ik ben tenminste nog een roker': de gevolgen van werkloosheid voor het zelfrespect van mensen](#). In: Tijdschrift voor sociale vraagstukken, No. 3, maart 2012.

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



Bijlage opzet draaiboek focusgroepen 'Wat aandacht krijgt, dat groeit'

Gespreksleider:

Aantekeningen:

Onderwerp	Tijd	Activiteit	Materiaal + werkwijze
Introductie	5 minuten	Zenden <ul style="list-style-type: none">• Introductie van onszelf• Waarom deze bijeenkomst.	<ul style="list-style-type: none">• Plenair
Kennismakingsronde	10 minuten	Vragen <ul style="list-style-type: none">• Voorstellen + hoe ben je bij de training gekomen en wat heeft het jullie gekost om deze training te volgen?	<ul style="list-style-type: none">• Plenair
Algemene terugkoppeling	15 minuten	Inventarisatie in groepsverband (spuien) <ul style="list-style-type: none">• Wat vond je van de training?• Wat is je het meeste bijgebleven	<ul style="list-style-type: none">• Plenair• Flaps met positieve en negatieve punten erop, daarna stickers plakken voor prioritering
Beeld van de toekomst schetsen	15 minuten	Oefening <ul style="list-style-type: none">• Associatiekaart zoeken die past bij je toekomstbeeld• Kort vertellen waarom voor deze kaart gekozen (+/- 2 min p.p.) Zie topiclijst	<ul style="list-style-type: none">• Plenair• Associatiekaarten



Nieuwe kwaliteiten geleerd	20 minuten	<p>Discussie?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat kun je nu beter dan vóór de training? <p>In tweetallen uitwisselen. Eventueel ander (of zelf) plenair vertellen wat de ander heeft geleerd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plenair • Flap met onderwerpen
Aanpakken in de toekomst:	20 minuten	<ul style="list-style-type: none"> • Is er iets wat je van de training hebt geleerd waar je verder aan wilt werken? <ul style="list-style-type: none"> - eerst zelf opschrijven - rondje plenair - in verband brengen met geschetste toekomstbeeld 	<ul style="list-style-type: none"> • Plenair
Training verbeterpunten	10 minuten	<p>Inventarisatie</p> <p>Hoe zou volgens jou de training beter kunnen? <i>denk aan het aantal bijeenkomsten, de grootte van de groep, de onderwerpen, het materiaal, begeleiding etc.</i></p> <p>Vorm: maatlint</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Individueel invullen van maatlint • Plenair terugkoppelen, uitkomsten op flap met maatlint. <p>Sjabloon met maatlint</p>
Evaluatie	5 minuten	<p>Evaluatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat vond je van deze bijeenkomst? Iedereen bevragen (rondje) 	
Afsluiten	10 min <hr/> 110 minuten	<p>Bedanken deelnemers</p> <p>Uitdelen cadeaubonnen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cadeaubonnen