

Talenten Samen Benutten

Interventiebeschrijving

Het werkblad dat gebruikt is voor het maken van deze interventiebeschrijving, is een gezamenlijk werkblad van de volgende organisaties.



Colofon

Ontwikkelaar / licentiehouder van de interventie

Movisie
info@movisie.nl
030 78 92 0 00

Website (van de interventie):

<https://www.movisie.nl/artikel/talenten-samen-benutten-mensen-beperking-vrijwilligerswerk>

Contactpersoon

Els Hofman
e.hofman@movisie.nl
030 789 20 25

Referentie in verband met publicatie

Margit van der Meulen
Talenten samen benutten
Databank Effectieve sociale interventies

Utrecht, Movisie
december 2017

Inhoud

Colofon.....	2
Inhoud.....	3
Samenvatting.....	4
1. Uitgebreide beschrijving	5
Beschrijving methode	5
1.1 Doelgroep	5
1.2 Doel	6
1.3 Aanpak	6
2. Uitvoering	11
3. Onderbouwing	14
4. Onderzoek	18
4.1 Onderzoek naar de uitvoering.....	18
4.2 Onderzoek naar de behaalde effecten.....	19
4.3 Praktijkvoorbeeld.....	19
5. Samenvatting Werkzame elementen	21
6. Aangehaalde literatuur	22

Samenvatting

Korte samenvatting van de methode

De methode Talenten Samen Benutten is gericht op het vergroten van de participatie van mensen met een beperking, zodat zij volwaardig meedoen in de samenleving. Mensen met een beperking kennen hun talenten en mogelijkheden niet altijd zelf. Om daar verandering in te brengen, is er een training Focus op Talent. In de training onderzoeken de deelnemers de mogelijkheden van vrijwilligerswerk. Waarom vrijwilligerswerk? Vanwege de beperking is betaald werk niet altijd mogelijk. Vrijwilligerswerk is dan een alternatief.

Vrijwilligersorganisaties denken vaak niet aan mensen met een beperking als mogelijke vrijwilliger. Daarom is het ook nodig om vrijwilligersorganisaties te betrekken, plekken te vinden en randvoorwaarden te creëren. De methode zet dan ook in op benodigde ketensamenwerking. Vanwege de kwetsbaarheid is brede ondersteuning voor de deelnemers/vrijwilligers met een beperking nodig. En dat kan alleen met goede samenwerking tussen zorgorganisaties en vrijwilligersorganisaties.

Doelgroep

De primaire doelgroep voor de methode Talenten Samen Benutten bestaat uit mensen met een beperking van 18 jaar of ouder, waarbij participatie extra aandacht vraagt. Het gaat om mensen met een licht verstandelijke beperking, niet-aangeboren hersenletsel of een fysieke beperking.

De intermediaire doelgroep bestaat uit betrokken partijen in de keten van vrijwilligerswerk: zorgorganisaties, vrijwilligersorganisaties, welzijnsorganisaties en vrijwilligerscentrales.

Doel

De hoofddoelstelling van de methode is dat meer mensen met een beperking vrijwilligerswerk kunnen doen en op deze wijze meer kunnen participeren. Vrijwilligerswerk biedt hen ontwikkelingskansen en vergroot hun gevoel van eigenwaarde. Daarnaast vergroot het de zichtbaarheid van mensen met een beperking in de samenleving.

Aanpak

De methode zet in op het trainen van mensen met een beperking én op ketensamenwerking. Door de training ontdekken deelnemers hun talenten en wat vrijwilliger-zijn betekent. Door ketensamenwerking ontwikkelen professionele zorg- en welzijnsorganisaties, vrijwilligerscentrale en vrijwilligersorganisaties samen de werkwijze en zorgen zij voor vrijwilligersplekken en passende begeleiding.

Materiaal

Er zijn diverse materialen beschikbaar. Voor het trainen van de primaire doelgroep is een werkboek behorend bij de training Focus op Talent en een trainershandleiding beschikbaar. Voor de ketensamenwerking zijn een overzicht van de werkwijze, draaiboeken voor bijeenkomsten, een training voor begeleiders en wervingsmaterialen beschikbaar. Daarnaast zijn er voorbeelden van projectplannen, persberichten en een inspiratiebundel.

Onderzoek

In 2016 heeft een onderzoek naar effecten onder deelnemers plaatsgevonden en is er een procesevaluatie uitgevoerd bij drie afdelingen van twee organisaties plaatsgevonden. Onderzocht is de wijze waarop de methode is ingezet. Hieruit blijkt dat de deelnemers meer inzicht hebben gekregen in mogelijk vrijwilligerswerk, gebaseerd op hun talenten. De betrokken organisaties startten met een andere werkwijze. De uitvoering vraagt veel inzet en motivatie. Werving van deelnemers en vrijwilligersorganisaties stuit op barrières. Deelname vraagt veel begeleiding van verschillende partijen: trainers, persoonlijk begeleiders en ook in het vrijwilligerswerk. De methode zorgt er wel voor dat de deelnemers meer vrijwilligerswerk doen, al is de doelgroep kwetsbaar. Vrijwilligersorganisaties zien voordelen voor de vrijwilliger, maar niet voor de eigen organisatie.

1. Uitgebreide beschrijving

Beschrijving methode

1.1 Doelgroep

Uiteindelijke doelgroep

De doelgroep van Talenten Samen Benutten bestaat uit mensen met een beperking van 18 jaar of ouder, waarbij participatie extra aandacht vraagt. Het gaat om mensen met een lichte verstandelijke beperking, niet-aangeboren hersenletsel (NAH) en een fysieke beperking. Daarbij is duidelijk is dat betaald werk geen optie (meer) is. Of dat de training is bedoeld als tussenstap naar mogelijk betaald werk.

Het gaat om mensen die zelf, in eigen woorden, aangeven meer te willen participeren ('ik wil mij nuttig maken', 'ik wil met andere mensen zijn') of waarvan de persoonlijk begeleiders signaleren dat zij deze wens/behoefte hebben. Vrijwilligerswerk is één van de manieren om daar invulling aan te geven. Maar mensen met een beperking kennen vaak hun (eigen) mogelijkheden niet, kunnen hun eigen vraag/behoefte op dit gebied niet goed formuleren of kunnen geen passend vrijwilligerswerk vinden. Hierover later meer....

Intermediaire doelgroep

De intermediaire doelgroep bestaat uit zorgorganisaties en de professionele begeleiders van de mensen met een beperking (persoonlijke begeleiders) – zij kennen de doelgroep, kunnen hun behoeften aan activiteiten buiten de instelling verhelderen en hebben een rol in de samenwerking met andere organisaties (zie hoofdstuk 2).

Voor vrijwilligersorganisaties biedt samenwerking een nieuwe bron aan potentiële vrijwilligers.

Welzijnsorganisaties en vrijwilligerscentrales kunnen een match tot stand brengen tussen de doelgroep en vrijwilligerswerk. Daarnaast hebben vrijwilligerscentrales ervaring met het werven van en communiceren over vrijwilligerswerk en verstrekken ze ondersteunende informatie voor de vrijwilligersorganisaties of organisaties die een vrijwilligersplaats gaan aanbieden.

Selectie van doelgroepen

Niet voor alle mensen met een beperking die aangeven meer te willen participeren is deelname aan de training vanzelfsprekend mogelijk. Er is een aantal vaardigheden nodig om aan het groepsproces deel te kunnen nemen. Het gaat hierbij niet om contra-indicaties. Wel dient afgewogen te worden of iemand zelfstandig of met ondersteuning op maat in staat is om aan de training deel te nemen én of het gewenste maatwerk ook kan worden geboden. De vragen die hierbij leidend zijn, zijn opgenomen in hoofdstuk 2, Aanpak. Er zijn dus goedbeschouwd geen contra-indicaties. Eigenlijk is het binnen deze werkwijze juist andersom: er wordt zoveel mogelijk gedaan om iemand een plekje te geven.

Wel zijn er randvoorwaarden: het beschikken over en/of kunnen betalen van vervoer.

Vrijwilligersorganisaties moeten mensen met beperkingen toe willen laten. En zij zorgen voor goede ondersteuning. De voorbereiding van de begeleiders op de werkplek is namelijk cruciaal in het verduurzamen van de inzet van de nieuwe vrijwilliger. De begeleiders worden een soort van buddy die het vertrouwen van de nieuwe vrijwilliger moeten winnen. Deze begeleiders zijn vaak ook vrijwilliger en niet professioneel opgeleid voor deze doelgroep. De bereidheid om zo te werken is bij de selectie van belang. Ook de bereidheid bij de organisatie om de begeleiders goed te steunen is een punt van selectie. Het is belangrijk om de begeleiders te begeleiden met een vorm van collegiale intervisie of uitwisselingsbijeenkomsten samen met de andere vrijwilligers/professionals die deze nieuwe vrijwilligers begeleiden op de vrijwilligerswerkplek.

Welzijnsorganisaties en vrijwilligerscentrales moeten het lef hebben om nieuwe mogelijkheden te verkennen. Daarnaast zijn vrijwilligerscentrales de aangewezen organisaties om nieuwe informatie te verzamelen of ontwikkelen m.b.t. moeilijk bemiddelbare doelgroepen.

Betrokkenheid doelgroep

Er zijn pilots georganiseerd in Wormerveer, Almere en Deventer. De uiteindelijke doelgroep heeft in de pilots aan de training Focus op Talent (zie hoofdstuk 2) meegedaan. De training is naar aanleiding van de pilots bijgesteld. Ook is er bij de verdere ontwikkeling van de werkwijze Talenten Samen Benutten gevraagd naar de wensen van de deelnemers en is hun feedback daarin meegenomen.

De zorgorganisaties hebben tijdens de pilots op locatie gezamenlijk gebouwd aan de samenwerking met organisaties die vrijwilligersplekken aanbieden. In de ene pilot werd gewerkt vanuit een bestaand netwerk, in de andere pilot werd juist een netwerk opgebouwd. Vanuit beide pilots zijn succesfactoren benoemd, zie hoofdstuk 4.

De vrijwilligersorganisaties zijn voorafgaand aan de pilots goed geïnformeerd. Ze hadden ook de ruimte om te zeggen wat ze niet wilden. De vrijwilligerscentrale was partner van het project op twee pilotlocaties. Deze centrales zaten in de projectgroep (zie hoofdstuk 2) en konden daar de wensen van vrijwilligersorganisaties vertegenwoordigen. Zij hebben zo invloed uitgeoefend op de methode.

1.2 Doel

Hoofddoel

De hoofddoelstelling van de methode is dat meer mensen met een beperking vrijwilligerswerk doen en op deze wijze meer participeren. Vrijwilligerswerk biedt hen ontwikkelingskansen en vergroot hun gevoel van eigenwaarde. Daarnaast vergroot het de zichtbaarheid van mensen met een beperking in de samenleving.

Subdoelen

Het hoofddoel wordt gerealiseerd door de volgende drie subdoelen.

1. Mensen met een beperking hebben inzicht in hun talenten. Zij achterhalen welk soort vrijwilligerswerk bij hen past. Zij stellen vast welke talenten zij kunnen en willen inzetten voor het doen van vrijwilligerswerk.
2. Samenwerking is tot stand gebracht tussen de professionele zorgorganisaties, welzijnsorganisaties, vrijwilligerscentrales en vrijwilligersorganisaties, zodat het traject van werving tot duurzaam vrijwilligerswerk goed wordt geregeld.
3. Vrijwilligersorganisaties zijn gemotiveerd om de doelgroep een plaats te bieden.

1.3 Aanpak

Opzet van de methode

Zorgorganisaties werken samen met welzijnsinstellingen, organisaties die vrijwilligers matchen aan een vrijwilligersorganisatie en vrijwilligersorganisaties zelf om meer mensen met een beperking aan vrijwilligerswerk te helpen. De samenstelling hangt af van de lokale situatie.

Een medewerker van een zorg- of welzijnsorganisatie of van een gemeente neemt het initiatief om vrijwilligerswerk voor mensen met een beperking toegankelijker te krijgen. De methode bestaat uit een aantal te doorlopen stappen.

- Stap 1 - Initiatieffase: zoeken van samenwerkingspartners, projectgroep met een projectleider samenstellen, draagvlak onderzoeken, ambassadeurs zoeken.
- Stap 2 - Concretiseringfase: projectvoorstel schrijven met de projectgroep.
- Stap 3 - Voorbereidingsfase: werving van de deelnemers en vrijwilligersorganisaties, voorbereiding van de trainingen / workshops (zie realisatiefase).
- Stap 4 - Realisatiefase / uitvoering: intake en training deelnemers via Focus op Talent, workshop Samen talenten benutten voor vrijwilligersorganisaties, matching.

Stap 5 - Nazorgfase: voortzetting van zorg voor de doelgroep en van de ketensamenwerking, evalueren en communiceren over de resultaten.

Stap 1 en 2 zijn normaal gesproken eenmalig, stap 3 tot en met 5 worden regelmatig door de samenwerkingspartners herhaald. Het gaat om een groeiende samenwerking, waarbij partijen kunnen aansluiten en hun inbreng kunnen hebben. De training Focus op Talent heeft een doorlooptijd van minstens acht weken. De workshop Samen talenten benutten heeft een doorlooptijd van maximaal twee weken. De tijd die het kost om alle stappen te doorlopen, verschilt per locatie. In deze pilotfase nam de eerste cyclus vanaf stap 1 tot en met 5 zes maanden in beslag. Met deze beschrijving en materialen zal de eerste cyclus wel wat sneller gaan. Daarna versnelt het proces, omdat alles al is geregeld. Dan duurt de cyclus ongeveer 12 weken.

Inhoud van de methode

Stap 1 – Initiatiefase: zoeken van samenwerkingspartners, projectgroep samenstellen, draagvlak onderzoeken, ambassadeurs zoeken.

Een medewerker van een zorg- of welzijnsorganisatie of van een gemeente neemt initiatief om vrijwilligerswerk voor mensen met een beperking toegankelijker te krijgen. De initiatiefnemer zoekt enthousiaste samenwerkingspartners. De werkwijze zoekt naar alternatieven: alternatieve manieren van werven en begeleiden na de trainingen; nieuwe samenwerkingsverbanden met bijvoorbeeld gemeenten en wijkteams. Daar ligt de kracht: in de samenwerking tussen diverse partijen. De partijen bouwen samen, vanuit hun diversiteit, aan een netwerk. Een aantal vertegenwoordigers van die partijen vormt vervolgens een projectgroep. In de projectgroep wordt bepaald wie de rol van projectleider op zich neemt. De projectgroep kan bestaan uit: een zorgaanbieder (meestal), vrijwilligerscentrale (informerend en betrekken vrijwilligersorganisatie en hulp bij zoeken goede plek), een zorgaanbieder die cliënten wil plaatsen en een persoonlijk begeleider levert of een welzijnsorganisatie.

De **projectgroep** onderzoekt het draagvlak bij een aantal maatschappelijke organisaties en vrijwilligersorganisaties. Het is van belang dat de leden van projectgroep mandaat vanuit hun organisatie hebben. Daardoor kunnen zij snel werken en hoeven ze niet voor elke beslissing toestemming te vragen.

Stap 2 – Concretiseringfase: projectvoorstel schrijven met de projectgroep

De verschillende organisaties die deel uitmaken van de projectgroep voeren verschillende activiteiten uit die eventueel in een projectplan kunnen worden vastgelegd: de zorgorganisaties en de persoonlijk begeleiders nodigen hun cliënten uit om deel te nemen aan TSB – zij werven deelnemers, zie ook verder. Medewerkers van welzijnsorganisaties en vrijwilligerscentrales werven plekken en zorgen voor het matchen van de deelnemers en vrijwilligersplekken.

De organisaties die plekken aanbieden en in de projectgroep vertegenwoordigd zijn – dan wel later in het traject bij het project aansluiten – verspreiden goede voorbeelden onder collega-organisaties, om ook hen enthousiast te maken om plekken aan te bieden.

Er is een voorbeeld van een projectplan beschikbaar (zie hoofdstuk 3, Materialen).

Stap 3 – Voorbereidingsfase: werving van de deelnemers en vrijwilligersorganisaties, voorbereiding van de trainingen (zie Realisatiefase)

De projectgroep zet de werving van de deelnemers en de vrijwilligersorganisaties in gang via verschillende communicatiekanalen en met wervingsbijeenkomsten. De leden van de projectgroep zoeken in hun eigen netwerk trainers om de training Focus op Talent en de workshop Samen talenten benutten te geven. De trainers krijgen het materiaal dat zij nodig hebben van de projectgroep en bereiden zich daarmee voor.

Werving van de deelnemers

Dit gebeurt via 2 lijnen. Een van de lijnen is via de persoonlijke begeleiders. De persoonlijke begeleiders zijn cruciaal in het wervingsproces maar zeker ook in het verduurzamen van de inzet van de nieuwe vrijwilliger. De andere lijn is via de projectgroep. De leden van de projectgroep kijken hoe deelnemers het beste geworven kunnen worden. Zij kennen de lokale situatie en weten wie potentiële deelnemers kan benaderen.

In de uitvoering wordt er naast de netwerken gebruik gemaakt van flyers/folders en filmpjes om de deelnemers te werven. Zo kunnen mensen uit de doelgroep zich aanmelden. Ook worden zij gevraagd door persoonlijk begeleiders die van het project op de hoogte zijn. Daarbij gaan we uit van 6 tot 8 deelnemers als ideale groepsomvang.

Werving van vrijwilligersorganisaties

De werving van de vrijwilligersorganisaties is ook een lokale keuze, gebaseerd op de manier waarop vrijwilligerswerk is ondersteund. Als er een vrijwilligerscentrale is, dan kan die de al bestaande contacten met organisaties waar vrijwilligers werken inzetten. Bij pilots met de methode in Wormerveer, Almere en Deventer zijn er verschillende bijeenkomsten georganiseerd, bijvoorbeeld een vrijwilligerswerkcafé. In zo'n bijeenkomst legt de projectleider of de partner van de vrijwilligerscentrale uit wat de bedoeling is van het project en geeft voorlichting over de workshop Samen talenten benutten. De workshop bereidt organisaties voor op begeleiding van mensen met een beperking. Met de geïnteresseerde organisaties wordt naderhand gesproken over deelname aan het traject en worden afspraken gemaakt, bijvoorbeeld over passende begeleiding. Voor deze bijeenkomsten is een draaiboek beschikbaar ter inspiratie. Tevens zijn er voorbeeld-flyers en een aankondiging beschikbaar (zie Materialen in hoofdstuk 2).

Vorbereiding trainingen

De projectgroep zoekt minimaal twee trainers voor de training Focus op Talent. Zij bereiden de training voor en werken de opzet en de materialen uit voor de lokale situatie. Het materiaal voor de training laat ruimte voor eigen invulling. Daardoor is het mogelijk om de inhoud voor de groep op maat te maken. De trainers zijn ook verantwoordelijk voor de praktische organisatie van de training, zoals het regelen van een geschikte locatie (rekening houdend met de beperkingen van de deelnemers) en het kiezen van geschikte tijdstippen. Voor zowel de training als de workshop bestaat geen train-de-trainer.

Stap 4 – Realisatiefase / uitvoering: intake deelnemers en training Focus op Talent, workshop Samen talenten benutten, matching

De Realisatiefase bestaat uit verschillende delen: intake van de deelnemers, de daadwerkelijke training van de deelnemers, de workshop voor de begeleiders van de vrijwilligers en het matchen van de deelnemers met een vrijwilligersplek.

Intake deelnemers Focus op Talent

De trainers voeren met iedere potentiële deelnemer een intakegesprek. Zij checken op de volgende aspecten of de deelnemer voldoende in staat is aan het groepsproces deel te nemen.

- Is er voldoende motivatie?
- Is de deelnemer in staat om over zichzelf te praten?.
- Heeft iemand voldoende niveau om mee te kunnen komen?
- Kan iemand deelname aan een cursus dragen?
- Kan iemand het aan om bij elke bijeenkomst te komen?

De trainer maakt een inschatting of dat lukt en of het anders met enige ondersteuning op maat van bijvoorbeeld persoonlijk ondersteuners te realiseren is. Zo nodig overlegt de trainer met ondersteuners die de persoon kennen.

Training Focus op Talent

De training bestaat uit zes modules, verspreid over minstens acht bijeenkomsten. In deze training krijgen deelnemers inzicht in hun eigen motivatie en vaardigheden om zich in te zetten als vrijwilliger. Ook maken ze kennis met de brede mogelijkheden van vrijwilligerswerk. De training bestaat uit zes modules.

1. Oriëntatie en kennismaking. In deze bijeenkomst maken de deelnemers kennis en bespreken ze de verwachtingen ten aanzien van de cursus. Ze bespreken wat ze willen ontwikkelen in het vrijwilligerswerk.
2. Zelfbeeld vrijwilliger – Wie ben ik, wat kan ik? Deze module is gericht op het ontwikkelen van inzicht bij de deelnemer, wat hij al kan en wat hij zou willen ontwikkelen.

3. Focus op inhoud en soort vrijwilligerswerk. De deelnemers leren benoemen wat zij willen bereiken door het doen van vrijwilligerswerk en in welke specifieke sector of taakgebied zij aan de slag willen gaan.
4. Hoe vind je een leuke vrijwilligersplek? Kennismaking met de praktijk. De deelnemers ontmoeten vrijwilligers en vertegenwoordigers van vrijwilligersorganisaties.
5. Hoe nu verder? Wat wordt de volgende stap? 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.
6. Hoe word ik een geweldige vrijwilliger? De spelregels in het vrijwilligerswerk komen aan bod. De deelnemers proberen de werking ervan uit en bereiden zich voor op hoe ze zich als vrijwilliger kunnen opstellen.

Vervolgens gaan de deelnemers aan de slag om daadwerkelijk een plek te vinden. Dat doen ze door zich te oriënteren op mogelijke werkzaamheden en organisaties. De training vindt plaats in groepsverband. Daardoor ontstaat er ruimte voor uitwisseling tussen lotgenoten. Uit de evaluatie bleek dat de deelnemers dat aspect van groot belang vonden (zie hoofdstuk 4).

Training voor begeleiders van vrijwilligers: workshop Samen talenten benutten

De workshop Samen talenten benutten bereidt organisaties voor op begeleiding van mensen met een beperking. De workshop is bedoeld om begeleiders van de organisaties die vrijwilligerswerk aanbieden advies te geven over hoe om te gaan met mensen met een beperking. Daardoor zijn de toekomstige begeleiders beter in staat om met onverwachte situaties om te gaan of die zelfs te voorkomen.

De toekomstige begeleiders hebben zich zelf aangemeld voor deze workshop. Hun motivatie blijft eerder in stand als ze 'handelingsbekwaam' aan hun begeleidingstaak kunnen beginnen.

Bij de workshop hoort het materiaal: '5 gouden tips bij het begeleiden van vrijwilligers met een beperking' en informatie over niet-aangeboren hersenletsel. Als het mogelijk is, wordt aangesloten bij lokale manieren van werven van begeleiders en/of informatie geven aan vrijwillige begeleiders over beperkingen. MEE heeft vaak al zulke trainingen gegeven.

Matching

Als zowel de organisatie als de deelnemers hun training hebben afgerond, kunnen de deelnemers op zoek naar vrijwilligerswerk, zo nodig ondersteund door de trainer en/of de persoonlijk begeleider. De betrokken welzijnsorganisaties en/of vrijwilligerscentrales en relevante anderen zoeken in hun netwerk naar mogelijke plekken, op basis van de wensen en talenten van de deelnemers. Lijkt er een match mogelijk, dan maken de organisatie die een vrijwilligersplek aanbiedt en de deelnemer concrete afspraken en gaan de deelnemers uiteindelijk aan de slag als vrijwilliger. Hierbij kan een persoonlijk begeleider van de zorgorganisatie ondersteunend zijn, maar ook de vrijwilligerscentrale.

Stap 5 – Nazorgfase: voortzetting van zorg voor de doelgroep en van de ketensamenwerking, evalueren en communiceren over de resultaten

De nazorgfase bestaat uit verschillende onderdelen. Ten eerste de zorg voor de vrijwilliger bij zijn/haar vrijwilligersorganisatie. Heeft deze nog een goede vrijwilligersplek en goede begeleiding? Daar moet oog voor zijn. In ieder geval iemand vanuit de vrijwilligersorganisatie. Daarbovenop kan dat ook iemand vanuit de (zorg)begeleiding zijn. Het kan dus om één of twee personen gaan. Vanuit de (zorg)begeleiding is de meest aangewezen persoon hiervoor degene die al ondersteuning verleent aan de vrijwilliger. Zoals een jobcoach, trajectbegeleider of persoonlijk begeleider. Het is niet nodig om er vanuit de projectgroep in uitvoerende zin mee bezig te zijn. Wel om systematisch signalen op te vangen en te volgen wat de resultaten zijn: wat gaat goed en wat kan beter? Casuïstiekbeprekingen kunnen hierbij helpen.

Ten tweede gaat het over de voortzetting van de ketensamenwerking. De partijen in de projectgroep houden een tussenevaluatie. Wat heeft het project opgeleverd? Wat loopt goed, wat kan beter? Welke partijen kunnen bijdragen aan verbetering? Dat is de basis voor het herzien van bestaande afspraken.

Ook communiceert de projectgroep over de resultaten, intern bij de eigen organisaties en extern. Dit is belangrijk, om het denken over vrijwilligerswerk door mensen met een beperking te beïnvloeden en om de motivatie en draagvlak van deelnemende organisaties in stand te houden. De projectgroep informeert ook gericht *stakeholders* en sleutelfiguren (gemeente, zorgorganisaties, dagbesteding, vrijwilligersorganisaties), zodat die de voordelen zien van deze werkwijze en zich ook willen inzetten om speciaal voor mensen met een beperking vrijwilligersplekken te creëren.

2. Uitvoering

Materialen

Uitvoering:

- Training Focus op Talent. Deze bestaat uit een trainershandleiding, de deelnemersmap en de modules 1 tot en met 6.
- Overzicht methode Talenten Samen Benutten. Hierin staat aanvullende informatie over de werkwijze.
- Intakeformulier - *format* Almere.
- Projectplan MEE d.d. 24 januari 2014. Dit is het projectplan dat gemaakt is voor de pilot bij MEE. Het is een voorbeeld voor andere plekken om de samenwerking op poten te zetten.
- Draaiboek workshop voor organisaties: workshop voor (vrijwillige) begeleiders van de vrijwilligers met een beperking: Samen talenten benutten. Deze training heeft draaiboeken voor twee bijeenkomsten. Hierbij hoort '5 gouden tips bij het begeleiden van vrijwilligers met een beperking' en informatie voor vrijwilligers over de NAH-module.
- Inspiratiebundel Talenten Samen benutten. Hierin staat informatie over de werkwijze, de pilots, de monitor en ervaringen van deelnemers.
- Stroomschema Talenten Samen Benutten.
- Richtlijnen communicatie.
- Gespreksleidraad borging en evaluatie.

Werving

Algemene folders en persberichten

- Flyer project talentvolle mensen met beperkingen.
- Vrijwilligerswerk mogelijk maken digitale versie – voorbeeld van MEE Veluwe / IJsseloevers.
- Persbericht Talentvolle mensen met een beperking actief in de buurt – voorbeeld van Heliomare.
- Persbericht Vrijwilligerswerk voor mensen met een beperking Almere – voorbeeld van MEE IJsseloevers Almere.
- Artikel Talenten Samen Benutten en de monitoring – voorbeeld van MEE IJsseloevers, VMCA, InteraktContour en Movisie.

Werving deelnemers

- Definitief Talenten Samen Benutten flyer deelnemers Almere 2015.
- Flyers Talenten Samen Benutten Deventer.

Werving vrijwilligersorganisaties

- 16-01-25 PowerPoint workshop voor organisaties Deventer / draaiboek organisaties Deventer.
- Flyer voor organisaties project talentvolle mensen met beperkingen.
- Talenten Samen Benutten flyer organisaties Almere 2015.
- Flyer Talenten Samen Benutten Organisaties Deventer.
- Uitnodiging scholingsbijeenkomst organisaties 16 februari 2016.

Locatie en type organisatie

De locatie van de training Focus op Talent en de plek waar het vrijwilligerswerk wordt gedaan zijn afhankelijk van mogelijke beperkingen van de deelnemers. Elke fysieke beperking vraagt bijvoorbeeld om zijn eigen aanpassing. Denk aan rolstoelgebruik of overprikkeling. In het ene geval is een lift / rolstoeltoilet nodig; in het andere een rustige ruimte. Het gaat hier om maatwerk. Dat geldt zowel voor de locatie en de training als de aanpak van de vrijwilligersorganisatie. De workshop Samen talenten benutten wordt over het algemeen gegeven op een plek waar deelnemers zich prettig voelen, die goed bereikbaar en rustig is. Meestal is dat een van de eigen locaties van de zorgaanbieder die de training uitvoert.

Talenten Samen Benutten wordt door verschillende samenwerkende organisaties uitgevoerd: zorgorganisaties, welzijnsorganisaties, indien aanwezig een vrijwilligerscentrale en organisaties die een vrijwilligersplek hebben of maken.

Opleiding en competenties van de uitvoerders

Er is geen specifieke vooropleiding vereist om Talenten Samen Benutten uit te voeren. De projectleiding heeft hbo-niveau. De projectleider moet verbindingen kunnen leggen, communicatief vaardig zijn en over plannings- en organisatievaardigheden beschikken. Tevens moet de projectleider gefaciliteerd worden vanuit de organisatie en de bevoegdheid tot handelen hebben. Bovenal is het belangrijk dat de lokale projectleiders enthousiast zijn over het onderwerp en een netwerk hebben of bouwen rondom de juiste partijen.

De trainers hebben hbo-niveau en hebben ervaring met trainen. Er is geen specifieke vooropleiding nodig, maar de trainers dienen wel te beschikken over:

- trainersvaardigheden: ze zijn in staat de training aan te passen op wat de groep en het individu vraagt
- kennis over mensen met een beperking en vaardigheden om met hen te werken, zij weten op welke wijze het groepsproces op een goede manier begeleid wordt
- basiskennis vrijwilligerswerk.

Zij krijgen een training om de training uit te kunnen voeren. Om de kwaliteit van de training te waarborgen, is het cursusmateriaal niet vrij toegankelijk (zie Kwaliteitsbewaking).

De begeleiders van vrijwilligers dienen te beschikken over:

- basiskennis van vrijwilligerswerk en begeleiding van vrijwilligers
- bereidheid om mensen met een beperking te begeleiden en hierover kennis te vergroten
- houding en vermogen om in te schatten (door luisteren en kijken) wat de betreffende vrijwilliger nodig heeft
- motivatie, vaardigheden en kennis om maatwerkvoorwaarden te realiseren als die niet vooraf geregeld zijn.

Kwaliteitsbewaking

De training is zodanig vastgelegd in de trainershandleiding en de deelnemersmap, dat de training op een goede manier kan worden uitgevoerd. De materialen zijn niet openbaar. Beschikking krijgen over het materiaal gebeurt alleen in overleg. Bij overdracht door de ontwikkelaar (Movisie) aan de (potentiële) lokale projectleider is er uitgebreid aandacht voor de kwaliteit van de uitvoering en hoe dat bereikt wordt door het toepassen van de materialen.

Voor informatie over de beschikbaarheid van de methode kan men telefonisch contact opnemen met de ontwikkelaar.

Randvoorwaarden

Uit het onderzoek naar de methode (Van der Meulen & Van den Enden, 2016) komen de volgende randvoorwaarden naar voren.

- Er moet voldoende draagvlak zijn voor het op maat begeleiden van deze doelgroep en er moeten voldoende middelen worden vrijgemaakt om de methode uit te kunnen voeren.
- Tijd en inzet voor de werving van de deelnemers. Dit kost veel tijd en is niet makkelijk bij de start van een lokaal project. Hetzelfde geldt voor de werving van vrijwilligersorganisaties. Vrijwilligersorganisaties werken niet altijd even gemakkelijk mee. Voor beide wervingstrajecten geldt dat het belangrijk is om de intentie en de meerwaarde van het traject goed over te kunnen brengen en helder te zijn over de aanpak en wat dit betekent voor de deelnemer respectievelijk vrijwilligersorganisatie.
- Goede en voldoende trainers (minimaal twee) bij de trainingsbijeenkomsten, omdat deze doelgroep intensieve training nodig heeft.
- Een locatie die aansluit bij de eventuele beperkingen of hulpmiddelen die de deelnemer/vrijwilliger heeft (rolstoelvriendelijk bijvoorbeeld).
- Financiële middelen, voor de opstart en de langere duur. De werkwijze vraagt om alternatieve werkwijzen en samenwerkingen. Dat kost tijd. Omdat het blijvende aandacht en inzet vraagt vanwege

de deelnemende – zeer kwetsbare – mensen met beperkingen, gaat het vrijwilligerswerk niet vanzelf. Dat vraagt om duurzame financiering.

Implementatie

Er is geen separaat implementatieplan. Wel is er onder andere een voorbeeld projectplan en zijn er richtlijnen voor communicatie. Gedurende de hele methode besteden de projectleider en de projectgroep aandacht aan het enthousiasmeren, motiveren en betrekken van samenwerkingspartners. Het concretiseren van de bijdragen aan het project in duidelijke afspraken levert daar een belangrijke bijdrage aan. In de nazorgfase is er aandacht voor de bestending van de samenwerking en het doorzetten van de werkzaamheden om te komen tot meer vrijwilligersplaatsen en voorbereidende vrijwilligers. Materialen zijn alleen beschikbaar na contact met de ontwikkelaar (Movisie): bij de overdracht geeft de ontwikkelaar ook tips mee voor de lokale implementatie.

Movisie kan eventueel tegen betaling de procesbegeleiding verzorgen als maatwerk.

Kosten

Bij de berekening van de kosten moeten partijen rekening houden met het onderscheid in kosten tussen de startfase van het werken met deze methode, namelijk de opzet van de samenwerking, en de herhaling / implementatiefase.

- **Personele kosten:** er zijn uren nodig voor de lokale projectleider, projectgroepleden, trainers en begeleiders bij de organisaties die vrijwilligerswerk aanbieden om de activiteiten uit te kunnen voeren, zoals beschreven onder Inhoud van de methode. Een urenindicatie hiervan is niet beschikbaar omdat de ureninzet verschilt per lokale situatie (maatwerk). Wel is er een urenindicatie te geven van de uren die nodig zijn van de trainers:
Training Focus op Talent, per trainer (108 uur): voorbereiding 24 uur; uitvoeren 24 uur; werving, intake en tussentijds contact per deelnemer 6 uur – totaal 36 uur; ondersteuning bij zoeken vrijwilligerswerk 3 uur per deelnemer – totaal 24 uur; workshop Samen talenten benutten kost 24 uur voorbereiding, 24 uitvoeren en 12 uur werving en intake per trainer (totaal 60 uur).
- **Materiële kosten:** de materialen zijn beperkt. Per deelnemer een deelnemersmap met inhoud. Voor de bijeenkomsten met netwerkpartners en de trainingen zijn ruimten nodig en catering. Denk ook aan een feestelijke afsluiting van de cursus met genodigden. Kosten hangen af van lokale voorzieningen.

Lokaal / regionaal wordt de samenwerking verschillend ingevuld. Wel zijn er altijd kosten / uren voor de:

- lokale projectleider
- leden van de projectgroep
- trainers
- begeleiders van vrijwilligers bij de vrijwilligersorganisaties
- trainingsruimte en catering
- eventueel kosten voor projectbegeleiding / training door Movisie; op aanvraag mogelijk.

Zie voor een onderbouwing de voorbeelden van MEE IJsseloevers en Heliomare.

3. Onderbouwing

Probleem

Mensen met een beperking verdienen een volwaardige plaats in onze samenleving. Meer participatie van mensen met een beperking geeft een hoog maatschappelijk rendement. De zichtbaarheid van de doelgroep neemt toe, de betrokkenheid bij de samenleving wordt vergroot, connecties tussen mensen met en zonder beperkingen worden vanzelfsprekender. En er ontstaan meer (en goedkopere) alternatieven voor dagbesteding. Dit alles is goed voor de sociale cohesie in de buurt (Hofman, 2014).

Uit onderzoek blijkt dat mensen met een beperking zelf ook meer willen participeren (Meulenkamp, Van der Hoek & Cardol, 2013). Vanwege hun beperking is het niet altijd mogelijk om betaald te werken. Een alternatief voor betaald werk is vrijwilligerswerk. Dit is echter geen gemeengoed en het gaat ook niet vanzelf. Door het realiseren van meer samenwerking tussen vrijwilligersorganisaties, zorgaanbieders voor dagbesteding en welzijnsinstellingen, ontstaat een duidelijk beeld van ieders taken en rollen. En dat is een belangrijke sleutel voor het creëren van meer en duurzaam vrijwilligerswerk.

Uit onderzoek in 2013 van het NIVEL blijkt 24% van mensen met een beperking actief te zijn als vrijwilliger (Hofman, 2014). Het gaat hier om mensen met allerlei beperkingen. Daar staat tegenover dat ongeveer 40% van de mensen zonder beperking vrijwilligerswerk doet. Dat is een groot verschil. Verder is duidelijk dat ongeveer 25% van niet-werkende mensen met een verstandelijke beperking meer (vrijwilligers)werk wil doen (Hofman, 2014). Landelijke cijfers van Digimon laten zien dat nog geen procent van vrijwilligersorganisaties denkt aan mensen met een beperking als zij vrijwilligers zoeken. Deze cijfers tonen aan dat er werk aan de winkel is om beide werelden dichterbij elkaar te brengen (Hofman, 2014).

Actieve deelname aan de maatschappij voor mensen met een beperking gaat dus niet vanzelf, maar heeft wel groeipotentieel.

Als er vrijwilligerswerk is voor mensen met een beperking, neemt de zichtbaarheid van de doelgroep toe, worden mensen meer betrokken bij de samenleving, worden de connecties tussen mensen met en zonder beperkingen vanzelfsprekender. En er ontstaan alternatieven voor dagbesteding.

Door deelname ontdekt en benoemt de doelgroep de eigen talenten makkelijker. Zij realiseren zich wat ze zelf kunnen. Dat is soms meer dan zij zelf en anderen vooraf denken, zo blijkt uit resultaten van het voortraject. Soms ook letterlijk, een vrouw met niet-aangeboren hersenletsel zegt: 'Ik had echt niet van tevoren gedacht dat ik dit nog kon. Ik sta verbaasd over mijzelf.' Het biedt mensen bovendien kansen om hun deelname aan de maatschappij te vergroten. De meerwaarde voor hen is meer zelfvertrouwen en eigenwaarde.

Oorzaken

Een aantal factoren maakt dat mensen met een beperking minder (makkelijk) vrijwilligerswerk doen. Deze factoren zijn te ordenen naar de volgende niveaus.

Op individueel niveau

1. Mensen met een beperking kennen hun eigen mogelijkheden en talenten niet.
2. De specifieke beperkingen zelf (niet lang kunnen staan, afspraken niet kunnen onthouden, snel overprikkeld zijn, wisselende stemmingen en fysieke conditie, et cetera).

Op het niveau van vrijwilligersorganisaties

3. Mensen die al in vrijwilligersorganisaties werken, kennen niet altijd de mogelijkheden van mensen met een beperking.
4. Ontbreken van begeleiding binnen de vrijwilligersorganisatie en kennis hoe deze vrijwilligers te begeleiden.
5. Beperkte financiële mogelijkheden en middelen van (kleine) vrijwilligersorganisaties.
6. Ontbrekende samenwerking tussen zorgorganisaties, welzijnsorganisaties, vrijwilligerscentrales en vrijwilligersorganisaties.
7. Praktische belemmeringen als vervoersproblemen, fysieke aanpassingen op de werkplek.

Op het niveau van de samenleving

8. Stigma: de houding ten opzichte van mensen met een beperking. Soms krijgen vrijwilligers uit dit traject het gevoel dat ze anders worden behandeld. Dat kan zijn door klanten van de vrijwilligersorganisatie maar ook door andere medewerkers en vrijwilligers.

De wens van grote aantallen mensen uit de doelgroep om vrijwilligerswerk te doen, krijgt weinig aandacht en is daardoor relatief onbekend.

Om een goede match te kunnen maken tussen de vrijwilliger uit dit traject en de vrijwilligersorganisatie, is het belangrijk om hiervoor vanaf het begin oog te hebben, de mogelijke barrières te inventariseren en oplossingen te zoeken.

Aan te pakken factoren

De methode pakt alle bovengenoemde factoren aan. Per aan te pakken factor is hieronder aangegeven met welk subdoel van de methode deze wordt aangepakt.

Factor	Subdoel methode
1. Mensen met een beperking kennen hun eigen mogelijkheden en talenten niet.	Mensen met een beperking hebben inzicht in hun talenten. Zij achterhalen welk soort vrijwilligerswerk bij hen past. Zij stellen vast welke talenten zij kunnen en willen inzetten voor het doen van vrijwilligerswerk (Subdoel 1).
2. De specifieke beperkingen zelf.	Mensen met een beperking hebben inzicht in hun talenten. Zij achterhalen welk soort vrijwilligerswerk bij hen past. Zij stellen vast welke talenten zij kunnen en willen inzetten voor het doen van vrijwilligerswerk (Subdoel 1).
3. (Medewerkers van) vrijwilligersorganisaties kennen de mogelijkheden van mensen met een beperking niet.	Vrijwilligersorganisaties zijn gemotiveerd om de doelgroep een plaats te bieden (Subdoel 3).
4. Ontbreken van begeleiding en kennis over begeleiding binnen de vrijwilligersorganisatie.	Vrijwilligersorganisaties zijn gemotiveerd om de doelgroep een plaats te bieden (Subdoel 3).
5. Beperkte financiële mogelijkheden en middelen van vrijwilligersorganisaties.	(Keten)samenwerking tot stand te brengen tussen de professionele zorg- en welzijnsorganisaties en organisaties die vrijwilligerswerk aanbieden (Subdoel 2).
6. Ontbrekende samenwerking tussen zorgorganisaties en ontvangende organisaties	(Keten)samenwerking tot stand te brengen tussen de professionele zorg- en welzijnsorganisaties en organisaties die vrijwilligerswerk aanbieden (Subdoel 2).
7. Praktische belemmeringen als vervoersproblemen en fysieke aanpassingen op de werkplek.	(Keten)samenwerking tot stand te brengen tussen de professionele zorg- en welzijnsorganisaties en organisaties die vrijwilligerswerk aanbieden (Subdoel 2).
8. Stigma rondom beperkingen	(Keten)samenwerking tot stand te brengen tussen de professionele zorg- en welzijnsorganisaties en organisaties die vrijwilligerswerk aanbieden (Subdoel 2).

Verantwoording

Doel van de methode is dat meer mensen met een beperking vrijwilligerswerk kunnen doen. Daarmee wordt hun participatie vergroot.

Om meer mensen met een beperking een kans te geven op vrijwilligerswerk, moet op alle bovengenoemde factoren in de methode actie worden ondernomen. Hoe dat gebeurt, staat in onderstaand schema.

Subdoel	Bijbehorende factoren	Elementen van methode
Mensen met een beperking hebben inzicht in hun talenten. Zij achterhalen welk soort vrijwilligerswerk bij hen past. Zij stellen vast welke talenten zij kunnen en willen inzetten voor het doen van vrijwilligerswerk.	1. Mensen met een beperking kennen hun eigen mogelijkheden en talenten niet.	De training Focus op Talent gaat in op de talenten van de vrijwilliger. Dat onderdeel komt voor in module 2: Zelfbeeld vrijwilliger. De eigen mogelijkheden onderzoeken ze in module 4 (Hoe vind je een leuke vrijwilligersplek?). In module 6 (Hoe word ik een geweldige vrijwilliger?) leren ze ook de mogelijkheden en beperkingen kennen van vrijwilligerswerk. De training Focus op Talent biedt voor mensen met een beperking ook lotgenotencontact. Dit voorziet in meer meedoen met elkaar. De deelnemers benoemen dit als een extra waardevol onderdeel: ze ondersteunen elkaar en geven elkaar meer inzicht in de eigen beperkingen én talenten.
	2. De specifieke beperkingen zelf.	Module 3 van de training Focus op Talent (Focus op inhoud en soort vrijwilligerswerk) gaat in op de mogelijkheden van vrijwilligerswerk. Op dat moment bespreken de deelnemers ook de voorwaarden voor het doen van vrijwilligerswerk.
Vrijwilligersorganisaties zijn gemotiveerd om de doelgroep een plaats te bieden.	3. (Medewerkers van) vrijwilligersorganisaties kennen de mogelijkheden van mensen met een beperking niet.	Bijeenkomsten, zoals een vrijwilligerscafé, bieden informatie over deze mogelijkheden. Tijdens zo'n bijeenkomst bespreken de aanwezigen waarom hun organisatie plek zou bieden aan mensen met een beperking. En ook wat hen belemmert.
	4. Ontbreken van begeleiding en kennis over begeleiding binnen de vrijwilligersorganisatie.	Motiveren van vrijwilligersorganisaties om bij de vrijwilligersplek de nodige begeleiding te bieden. Dit gebeurt als uitvloeisel van de wervingsactiviteiten van de vrijwilligersorganisaties. De workshop Samen talenten benutten biedt kennis over de te bieden begeleiding en over een aantal mogelijke beperkingen.
(Keten)samenwerking tot stand te brengen tussen de professionele zorg- en welzijnsorganisaties en vrijwilligersorganisaties.	5. Beperkte financiële mogelijkheden en middelen van vrijwilligersorganisaties.	Samenwerking en motivatie gebruiken om het gesprek over randvoorwaarden aan te gaan. Daarbij kan de kennis van de zorgorganisatie de vrijwilligersorganisatie ondersteunen.
	6. Ontbrekende samenwerking tussen zorg- en vrijwilligersorganisaties	In alle fasen wordt er gewerkt aan de samenwerking en het betrekken van organisaties, het meest in de initiatieffase. Dan werken de initiatiefnemer(s) aan het opbouwen van een netwerk en aan de samenwerking tussen de verschillende partijen, ook de zorg- en vrijwilligersorganisaties.

Subdoel	Bijbehorende factoren	Elementen van methode
	7. Praktische belemmeringen als vervoersproblemen, fysieke aanpassingen op de werkplek.	De vrijwilligersorganisaties en de vrijwilliger uit dit traject bespreken – zo nodig met de zorgorganisatie – wat er aan extra faciliteiten nodig is en kijken hoe dat te organiseren is. De kennis en het netwerk van de zorgorganisatie en/of projectgroep bieden meerwaarde voor het realiseren van oplossingen.
	8. Stigma rondom beperkingen	De keuze van de ontvangende organisatie voor begeleiders van vrijwilligers uit dit traject en de keuze van begeleiders zelf zijn onderwerp van gesprek. Waarom wil iemand de begeleiding op zich nemen? Dus voorafgaand aan het doen van de training voor begeleiders van vrijwilligers vindt er al een selectie plaats. Daarnaast is er in de training aandacht voor de bejegening van de vrijwilligers uit dit traject.

De training Focus op Talent is afgestemd op de deelnemers. Dat gebeurt door gebruik te maken van afwisselende werkvormen en zoveel mogelijk beeldmateriaal. De begeleider moet er een eigen *twist* aan geven, door de training aan te passen aan de groep.

4. Onderzoek

4.1 Onderzoek naar de uitvoering

a) M. van der Meulen & T. van den Enden (2016). [*Samen talenten benutten - Monitor naar de ervaringen van deelnemers en deelnemende organisaties*](#). Utrecht: Movisie.

b) Het type onderzoek, de onderzoeksmethode en de omvang van het onderzoek
In de monitor zijn met kwalitatieve instrumenten meningen en ervaringen van de verschillende deelnemende partijen onderzocht. Het gaat ten eerste om de deelnemers en ten tweede om de betrokkenen van de deelnemende organisaties. Het onderzoek onder deelnemers is als volgt uitgevoerd.

Deelnemers	0-meting	1-meting	2-meting
Wanneer	Voorafgaand aan training	Na afloop training	Na 2-3 maanden vrijwilligerswerk
Methode	Mondelinge interviews aan de hand van monitorvragen	Schriftelijke vragenlijsten met monitorvragen	<ul style="list-style-type: none">• Schriftelijke vragenlijsten met monitorvragen• Focusgroep
Afgenomen door	Onderzoekers van Movisie	Deelnemers met hulp van trainers	<ul style="list-style-type: none">• Deelnemers met hulp van onderzoekers van Movisie• Onderzoekers van Movisie

Er hebben in totaal ruim 20 deelnemers (N=20) van de locaties Zaandam en Almere aan dit deelonderzoek meegedaan. De precieze aantallen verschillen per meting.

Onder de betrokkenen van de deelnemende organisaties is op dezelfde momenten een vragenlijst uitgezet met vragen over de motivatie, werkwijze, verwachtingen en samenwerking. Het betreft zorginstellingen en welzijnsinstellingen, organisaties die vrijwilligers matchen en (vrijwilligers)organisaties die mensen met een beperking opnemen. Vanwege het later instromen van de vrijwilligersorganisaties hebben zij alleen deelgenomen aan de 1- en 2-meting. In totaal hebben zo'n 15 respondenten meegedaan. Ook hier variëren de aantallen per meting. Daarnaast is ook gekeken naar de opbrengst van een landelijke uitwisselingsbijeenkomst, tussenevaluaties per locatie en het panelgesprek met vrijwilligersorganisaties.

c) Samenvatting van de uitkomsten.

De belangrijkste uitkomsten van dit onderzoek zijn de volgende.

Deelnemers

De deelnemers zijn positief over de training en zeer positief over het initiatief. De training heeft hen geholpen om meer inzicht te krijgen in wat vrijwilligerswerk kan zijn en in hun eigen mogelijkheden, kwaliteiten en talenten. Zij vinden de training een nuttige voorbereiding op vrijwilligerswerk en ervaren het lotgenotencontact in de training als zeer waardevol. Verbeterpunten die deelnemers aandragen zijn:

- vooraf aangeven wat er in de bijeenkomst aan bod komt
- betrekken van de ambulant begeleider vanaf het begin van de training bij de inhoud en het vinden van vrijwilligerswerk.

De methode Talenten Samen Benutten is in Almere, Deventer en Zaandam uitgevoerd en geëvalueerd. In Almere hebben 15 mensen deelgenomen aan de training. Zeven van hen hebben vrijwilligerswerk gevonden. In Deventer hebben elf mensen meegedaan aan de training; zij hebben allen vrijwilligerswerk gevonden. In Zaandam hebben acht mensen meegedaan aan de training en hebben er zes vrijwilligerswerk.

De wensen en verwachtingen over vrijwilligerswerk die deelnemers aan het begin van de training hadden, komen grotendeels uit. Bijna alle deelnemers geven desgevraagd aan dat zij zeer positief zijn over het vrijwilligerswerk dat ze doen. Van de 12 deelnemers die deze vraag hebben beantwoord, gaven er zelfs zes aan dat ze het werk leuker vinden dan ze van tevoren hadden verwacht.

Het bereik van Talenten Samen Benutten is qua aantal cursisten lager dan voorzien. Het blijkt moeilijk te zijn om de doelgroep te bereiken en bereid te vinden om aan de training mee te doen. Verbetermogelijkheden zitten vooral in het via persoonlijke contacten zoeken naar deelnemers (onder andere door vrijwilligers in dit traject) en buiten de gebaande paden werken. De deelnemers geven aan dat het lastig is om van tevoren een goed beeld te krijgen van de training en suggereren dat het zinvol is om bij de werving het lotgenotencontact en de waarde ervan meer te benoemen.

Deelnemende organisaties

Onder de respondenten zijn trainers en betrokkenen (in verschillende rollen) van de deelnemende organisaties. Het valt op dat mensen voornamelijk voor Talenten Samen Benutten gemotiveerd worden door altruïstische motieven: de deelname van mensen met een beperking aan de samenleving mogelijk maken. Een belangrijke succesfactor is de flexibiliteit van de methodiek waardoor het mogelijk is deze aan te passen aan de lokale situatie. De deelnemende organisaties zijn zeer tevreden over de beschikbare materialen. Net als de deelnemers zien ook zij dat de training deelnemers motiveert om als vrijwilliger aan de slag te gaan en meer zicht geeft op hun (fysieke) mogelijkheden.

De respondenten brengen een aantal knelpunten in. Het kost veel tijd en moeite om deelnemers te werven. Respondenten veronderstellen wel een behoefte, maar merken dat het lastig is om deelnemers te vinden. Werving komt nu vooral tot stand via persoonlijke contacten en buiten gebaande paden. Mogelijkheden daarvoor zijn ex-deelnemers over hun ervaring laten vertellen of bij de werving meer aandacht geven aan het lotgenotencontact en de waarde daarvan.

Het risico op uitval van deelnemers is vrij hoog en vraagt aandacht en inzet van bijvoorbeeld de trainer en (persoonlijk) begeleider. Uitval kan niet altijd worden voorkomen: het blijft een kwetsbare doelgroep. Het kost ook moeite om organisaties te motiveren vrijwilligersplekken aan te bieden en/of te organiseren. Deze organisaties zijn bijvoorbeeld bang dat het hen veel tijd gaat kosten. Goed pr-materiaal kan hierbij helpen. Belangrijk is het ook te zorgen voor een persoonlijke benadering bij de werving. Daarnaast kan er nog meer ingezet worden op doorverwijzing vanuit wijkteams. De pilotfase laat zien dat de verwachting reëel moet blijven: een groep van zes deelnemers uit deze doelgroep is een uitstekend resultaat.

De ondersteuning van de deelnemers tijdens het vrijwilligerswerk vraagt ook aandacht. Voor ondersteuning op maat is een zorgvuldig samenspel nodig tussen persoonlijk begeleider, trainer en begeleider van de vrijwilligersorganisatie, tijdens en na de totstandkoming van de match.

4.2 Onderzoek naar de behaalde effecten

Er is geen onderzoek gedaan naar de behaalde effecten.

4.3 Praktijkvoorbeeld

De pilots van MEE IJsseloevers en Heliomare zijn gebaseerd op dezelfde uitgangspunten, maar kennen ieder een andere opzet. MEE IJsseloevers heeft lokale uitvoeringpartners betrokken bij de aanvraag omdat het project aansluit bij de taak van MEE IJsseloevers en bestaande contacten. Heliomare werkt in het project juist aan het uitbreiden van het bestaande netwerk en aan commitment. De twee organisaties vullen elkaar aan als het gaat om hun startpositie en taak. Beide organisaties hebben verschillende trainingen uitgevoerd, samenwerking met lokale partijen tot stand gebracht, deelnemers geworven en (een deel van) hen geplaatst op een vrijwilligersplek.

Er is geen praktijkvoorbeeld beschikbaar van de hele werkwijze. Wel is er een voorbeeld van hoe een deelnemer de training Focus op Talent heeft ervaren:

Deelnemer Almere: *'Sinds de cursus ben ik weer onder de mensen'. 'Door de gevolgen van een beroerte kon ik geen betaald werk meer doen en was ik door het UWV afgekeurd. Ik stond aan de rand van de samenleving. Ik zat alleen thuis en raakte in een sociaal isolement. Uiteindelijk kwam ik in contact met het wijkteam. Een wijkwerkster kwam op bezoek. Zij bracht mij in contact met stichting MEE die samen met Movisie een cursus biedt over het omgaan met je talenten. Het is een cursus die je helpt om jouw kwaliteiten te onderzoeken om te zien welk vrijwilligerswerk bij je past. Daardoor kun je gericht zoeken. Op de dag dat ik een intake had bij MEE vond ik vrijwilligerswerk bij buurthuis Akwaaba. Door dit werk heb ik weer structuur in mijn dag. Ik kan mijn kennis delen, ik hoor weer ergens bij. Zo ben ik uit mijn isolement gekomen. Inmiddels is de cursus beëindigd. Ik ken nu mijn sterke kanten en weet waar ik in Almere terecht kan voor vrijwilligerswerk, ook door zelf actief te zijn en de kranten door te spitten. Ook mijn eigen netwerk weet mij nu te vinden, regelmatig word ik gevraagd of ik interesse heb in klussen. Ik heb bijna een agenda nodig om mijn klussen bij te houden en heb zelfs een optreden gehad als NAH-ervaringsdeskundige (Niet Aangeboren Hersenletsel).'*

5. Samenvatting Werkzame elementen

- Het uitgangspunt werkt: focussen op wat de deelnemer/vrijwilliger uit dit traject wel goed kan.
- De opzet van de cursus: het werkt bij individuen en is op maat te maken:
 - de hele werkwijze is aan de lokale situatie aan te passen
 - er is gerichte toeleiding/ondersteuning naar een vrijwilligersplek
 - er is een workshop specifiek gericht op het begeleiden van mensen met een beperking zodat de begeleiders van vrijwilligers leren hoe ze op maat kunnen begeleiden wanneer de vrijwilligers uit dit traject aan de slag gaan.
- Lotgenotencontact: mensen met een beperking wisselen ervaringen met elkaar uit tijdens de training Focus op Talent.
- Aandacht voor het doorbreken van stigma's rondom mensen met een beperking en inzetten op hun mogelijkheden en talenten.
- Aandacht voor verbetering van de samenwerking tussen organisaties op lokaal niveau: er is expliciet aandacht voor de opzet, continuering en uitbreiding van een (duurzaam) netwerk van verschillende organisaties.
- Aandacht voor het motiveren en enthousiasmeren van zowel de uiteindelijke doelgroep (mensen met een beperking) als de intermediaire doelgroep (organisaties, professionals). Eigen enthousiasme en motivatie van begeleiders helpt én groeit ook door de resultaten.

6. Aangehaalde literatuur

Hofman, E. (2014). *Talentvolle mensen met beperkingen actief in de buurt! Meer mogelijkheden dan je denkt!*. Utrecht: Movisie.

Meulen, M. van der & Enden, T. van den (2016). [Samen talenten benutten - Monitor naar de ervaringen van deelnemers en deelnemende organisaties](#). Utrecht: Movisie.

Meulenkamp, T.M., Hoek, L.S. van der & Cardol, M. (2013). [Deelname aan de samenleving van mensen met een beperking, ouderen en de algemene bevolking - rapportage participatiemonitor 2013](#). Utrecht: NIVEL.