
Evaluatierapport

investeren in vrijwilligers



Projectperiode uitvoering:
april 2011 – augustus 2012

Datum: 20 december 2012

met/jokesnelder



Inhoud

Aanleiding en inleiding	3
1 Werkwijze.....	4
2 Ervaringen van de deelnemers	5
2.1 Het doel van de vrijwilligers om mee te doen aan het traject	5
2.2 Ambities met betrekking tot huidig vrijwilligerswerk.....	5
2.3 Resultaten	6
2.3.1. Ontplooiing.....	6
2.3.2 Persoonlijke groei	6
2.4 Casus	7
2.5 De rol van de competentie-adviseur	10
3 Feiten en cijfers over Investeren in vrijwilligers.....	11
3.1 Totaal aantal gesprekken met vrijwilligers.....	11
3.2. Aantal competentietrajecten	12
3.3 Leeftijd en geslacht	12
3.4 Branche van vrijwilligerswerk.....	13
3.5 Uitstroom werkgebied Steenwijk.....	14
4 Ervaringen van de competentieadviseurs.....	17
4.1 Opleiding en intervisie	17
4.2 Effect instrument.....	17
4.3 Aanbeveling	17
5 Trajecten bij afnemers	18
5.1 Enschede.....	18
5.2 Steenwijk.....	18
5.3 Stichting Focus in Zwolle	18
6 Conclusie ten aanzien van het product ePortfolio	19
6.1 Over het product	19
6.2 Het doel van het project	19
6.3 Het doel voor vrijwilligersorganisaties.....	20
6.4 De meerwaarde van de begeleiding	20
Bijlage 1 Lijst van mensen die geïnterviewd zijn	21

Aanleiding en inleiding

'In Overijssel zijn zo'n 400.000 mensen actief met vrijwilligerswerk. Zij zijn hard nodig omdat de maatschappij afhankelijk is van deze mensen. Zij zijn van grote economische en maatschappelijke waarde voor hun omgeving. Ook wil de provincie de sociale cohesie en participatie versterken door middel van vrijwilligerswerk. De overheid voelt zich verantwoordelijk om te investeren in vrijwilligerswerk en wil het ook faciliteren' (uit: Projectplan 'Investeren in Vrijwilligers' dat is geschreven door Arcon en Landstede).

Doel project

Provincie Overijssel heeft met subsidie bijgedragen aan het project 'Investeren in Vrijwilligers'. Hiermee wil de Provincie de individuele vrijwilliger waarderen. Door overzicht te creëren en competenties vast te leggen laat men de vrijwilliger inzien dat men zich door vrijwilligerswerk, mantelzorg, etc. ook ontwikkelt en ontplooit. De uitvoering van het project is gegund aan Arcon. Een nevensdoel is om de eventuele tekorten op de arbeidsmarkt aan te kunnen door nu al mensen op te leiden en scholen. Door competenties van mensen vast te leggen middels hun vrijwilligerswerk en levenservaringen, kan het hen bewegen richting betaalde arbeid.

Uitvoering project

Arcon heeft elf competentieadviseurs opgeleid die in het voorjaar van 2011 gestart zijn met de uitvoering en het begeleiden van trajecten. Uitgangspunt was dat de competentieadviseurs werkten in een gebied dat aansloot bij een werkgebied van Werkpleinen (UWV's en CWI's) verdeeld over Overijssel. Zij werkten vanuit een vrijwilligerscentrale.

Hun opdracht was om gedurende de projectperiode (maart 2011 – september 2012) elk 38 trajecten uit te voeren. Daarnaast is nagestreefd om vrijwilligersorganisaties te enthousiasmeren voor en bekend te maken met het ePortfolio zodat op den duur trajecten zouden worden ingekocht.

Een traject houdt in:

- een eerste gesprek met de vrijwilliger voor informatie en uitleg;
- een vrijwilliger ondersteunen waar nodig bij het maken van het ePortfolio; persoonlijk en per mail
- een vrijwilliger informeren en adviseren m.b.t. het (laten) invullen van de competentiescan
- een afrondend gesprek over de uitkomsten van de competentiescan met daaraan gekoppeld een advies.

In dit rapport is in hoofdstuk 1 te lezen wat het project behelst; de werkwijze. De ervaringen van de vrijwilligers die deelnamen aan het ePortfoliotraject zijn beschreven in hoofdstuk 2. De ervaringen van competentieadviseurs zijn beschreven in hoofdstuk 3. Vanuit een ander perspectief zijn de ervaringen van afnemers van het ePortfolio beschreven, in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 is de conclusie te lezen.

1 Werkwijze

Het doel van de productevaluatie is om de effectiviteit van de methodiek Investeren in Vrijwilligers te evalueren. In hoeverre heeft het product bijgedragen aan persoonlijke- of organisatiedoelen? Dit aan de hand van de volgende punten:

- Overzicht aanbrengen (rol portfolio)
- Inzicht krijgen (rol competentieadviseur)
- Koers bepalen (kijk op resultaat / uitstroom)

Er zijn interviews geweest met de volgende betrokkenen:

Deelnemers

Er zijn persoonlijke gesprekken van ongeveer een uur geweest met 28 deelnemers. De gesprekken vonden voornamelijk plaats in vrijwilligerscentrales. Er hebben, omdat het niet anders te organiseren was, drie telefonische interviews plaatsgevonden. De namen van betreffende deelnemers zijn doorgegeven door de competentieadviseurs. De leeftijd van de geïnterviewden lag gemiddeld tussen de 30 en 50; er waren enkele uitschieters naar beneden en boven. Er zijn 5 mannen en 23 vrouwen geïnterviewd. Zij hebben vragen beantwoord op het gebied van het systeem ePortfolio en de gebruiksvriendelijkheid; vragen over de effecten van het maken van een ePortfolio voor hen persoonlijk en vragen over hoe zij de begeleiding van de competentieadviseur hebben ervaren.

Competentieadviseurs

Er is gesproken met zeven competentieadviseurs. Hen is gevraagd naar hun ervaringen met de training die zij hebben gehad; de gebruiksvriendelijkheid van het instrument; hun taken en de resultaten.

Afnemers

Enkele organisaties en gemeenten hebben gedurende de projectperiode trajecten afgenomen. Er is gesproken met vijf mensen die, naar aanleiding van de vragen aan hen, iets vertellen over hun visie op het instrument ePortfolio en hun ervaringen ermee.

Overig

Om te kunnen evalueren is het voor de interviewer van belang geweest om het product ePortfolio in alle opzichten goed te leren kennen en begrijpen. Daarom zijn er interviews geweest met de subsidieverstrekker: Provincie Overijssel; met de verantwoordelijke voor de uitvoering: de bestuurder van Arcon; met de leverancier van het product in de persoon van de directeur van InCtrl en met een projectleider bij Landstede omdat Landstede subsidieaanvrager is van het project.

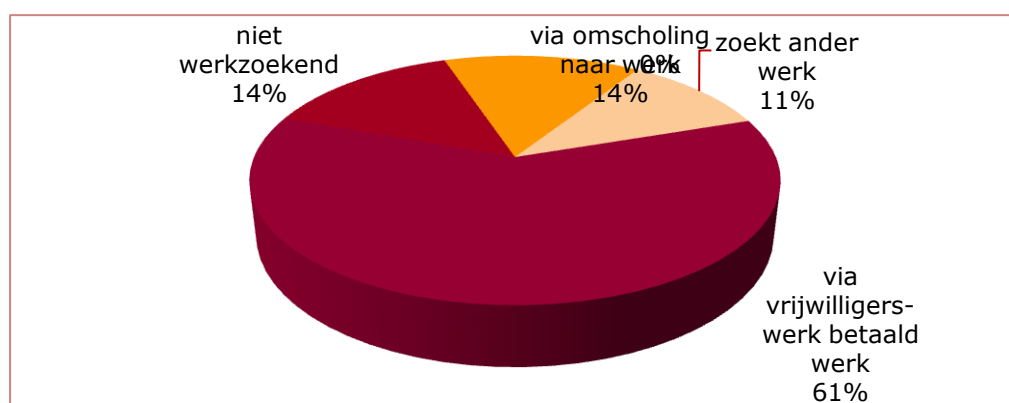
De namenlijst is te vinden in bijlage 1.

2 Ervaringen van de deelnemers

2.1 Het doel van de vrijwilligers om mee te doen aan het traject

In de interviews is gevraagd naar het belang voor de vrijwilliger om een ePortfolio te maken, het doel en de verwachtingen die men heeft. De antwoorden op deze vragen zijn gebundeld omdat er zoveel overlap is en omdat er met veel verschillende woorden hetzelfde bedoeld werd.

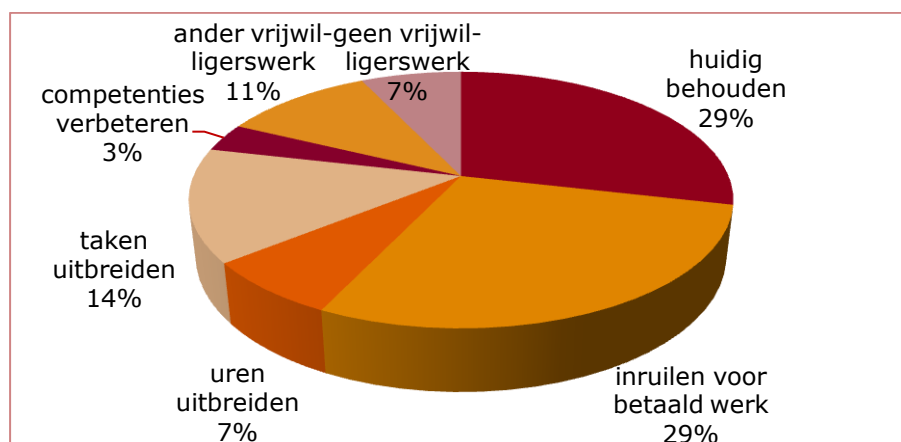
Doelen



Figuur 1 Doelen van vrijwilligers met het doorlopen van het traject ePortfolio

2.2 Ambities met betrekking tot huidige vrijwilligerswerk

Aan de 28 deelnemers is gevraagd welk vrijwilligerswerk men doet en of men hierin ambities heeft. In onderstaand grafiek is dit zichtbaar gemaakt. Daarin is goed te zien dat een groot deel uiteindelijk liever betaald werk wil hebben. Ook het werken aan vergroten van competenties, wellicht door andere taken uit te gaan voeren, kan de wens in zich hebben dat dit zal leiden naar nieuwe kansen op de arbeidsmarkt.



Figuur 2 Ambities met betrekking tot het huidige vrijwilligerswerk

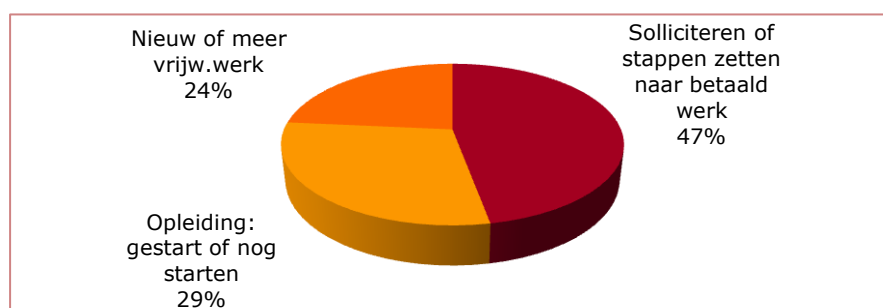
2.3 Resultaten

In de bereikte resultaten wordt onderscheid gemaakt in 'ontplooiing' en 'persoonlijke groei'. Met deze begrippen wordt het volgende bedoeld:

- ontplooiing: wanneer de deelnemer daadwerkelijk in actie komt om stappen te zetten in de loopbaan
- persoonlijke groei: de deelnemer heeft meer zelfvertrouwen heeft gekregen of meer tevreden is met zichzelf. Dit hoeft niet te leiden tot actieve stappen.

2.3.1. Ontplooiing

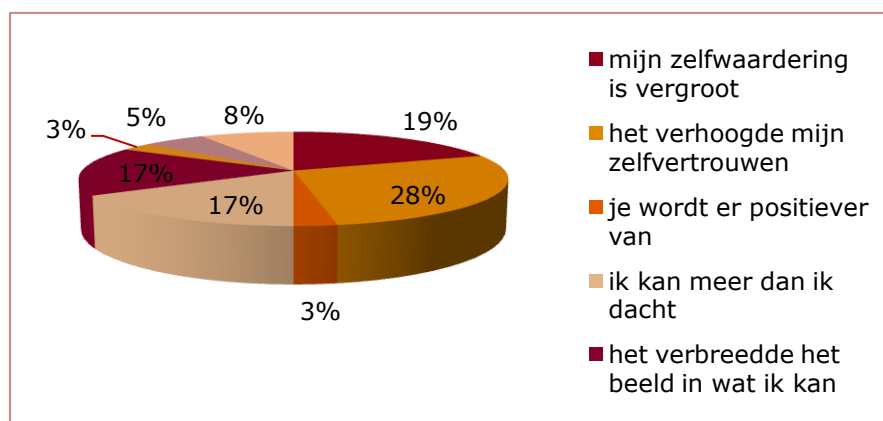
Het instrument heeft 17 van de 28 geïnterviewden tot actie aangezet of gemotiveerd om in actie te gaan komen. Dus los van het feit dat een aantal deelnemers ook al bezig was met zoeken naar werk. Van deze 17 die daadwerkelijk stappen (gaan) ondernemen:



Figuur 3 Ontplooiing naar aanleiding van het traject

2.3.2 Persoonlijke groei

Alle deelnemers hebben gedurende het interview ervaringen geuit die iets zeiden over persoonlijke groei. Vooral bij vragen naar wat heeft het traject hen heeft gebracht en wat men de meerwaarde vond.



Figuur 4 Persoonlijke groei

2.4 Casus

In deze paragraaf wordt een drietal casus weergegeven van kandidaten die een competentietraject Investeren in vrijwilligers doorlopen hebben.

Casus 1

Mevrouw Marjoke v. V. is 53 jaar. Ze heeft tien jaar in de zorg gewerkt, zonder diploma, als medewerker op een dagverzorging.

Na haar verhuizing vanuit Rotterdam naar Overijssel, is het nog niet gelukt om betaald werk te vinden. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat zij geen MBO diploma heeft van helpende of verzorgende.

Sinds januari 2011 is Marjoke als vrijwilliger werkzaam bij Zorgspectrum "Het Zand" in haar woonplaats. Ze is goed in het omgaan met mensen, in dit werk met (licht) dementerende ouderen. Ze assisteert bij de dagopvang en begeleidt daarin de bewoners met allerlei activiteiten, toegepast op hun mogelijkheden. Dit varieert van een (geheugen) spel doen tot en met kaarten en collages maken, vogelhuisjes of kerstballen schilderen enz. Maar ook werken met themadozen. Dat bestaat uit het herkenbaar maken van oude gewoontes van vroeger. Bijvoorbeeld alles wat met te maken had met de was zoals die vroeger werd gedaan, of met de manier waarop koffie en thee werd gezet en gemaakt. En dat dan aan de hand van allerlei attributen, om daarmee de herinneringen naar boven halen.

In mei 2011 is Marjoke gestart met het aanmaken van een ePortfolio via Investeren in vrijwilligers. Aansluitend daaraan heeft ze een competentietraject gevolgd dat begeleid is door competentieadviseur Korry Bos – van de vrijwilligerscentrale Zwolle.

Waar heeft dat haar inmiddels gebracht? Marjoke zit nog steeds in de brainstormfase, maar is ondertussen wel aan het solliciteren. Verder is zij in contact gekomen met iemand die een eigen bedrijfje in de zorgbranche heeft opgericht, en die haar helpt te zoeken naar wegen voor haar om eventueel iets dergelijks op te zetten.

Ze is nu van plan om uit te zoeken of daar mogelijkheden liggen. Het ePortfolio en de competentietest hebben haar geholpen haar werkend leven inzichtelijk te maken en zo te ontdekken wat er gedaan moet worden om de kans op betaald werk groter te maken.

Casus 2

Stephanie is een alleenstaande moeder van 41 jaar met 2 kinderen in de leeftijd van 20 en 11 jaar. De jongste heeft MCDD, een aan autisme verwante stoornis. Als alleenstaande moeder is zij volledig verantwoordelijk voor de zorg en ontwikkeling van haar kinderen. En met name de intensieve zorg voor haar jongste heeft als gevolg dat ze geen plannen voor haarzelf kon maken.

Sinds een aantal jaren werkt Stephanie als vrijwilliger bij een peuterspeelzaal en afgelopen jaar heeft ze ook bij de Kindertelefoon gewerkt. Dit geeft haar veel voldoening en ze bouwt er veel ervaring op in het werken met kinderen.

In juni 2011 raakt ze in gesprek met competentieadviseur Annemarie Degger van Scoop welzijn in Almelo. Aansluitend heeft ze een ePortfolio aangemaakt via Investeren in vrijwilligers en volgt er een aantal gesprekken.

Stephanie: 'Het ePortfolio heeft me zeker inzicht gegeven in mijn ervaringen en competenties, maar vooral ook een stukje bewustwording van wat ik nu eigenlijk verder wil. Ook de gesprekken met de competentieadviseur hebben daaraan bijgedragen. De inhoud van de gesprekken besprak ik dan weer met collega's, waarvan ik dan weer positieve feedback kreeg. Het ePortfolio was de eerste stap, waardoor het balletje verder is gaan rollen.'

Sinds september 2011 is Stephanie gestart met de 1-jarige opleiding SPW 3 (Sociaal Pedagogisch Werk). Ze loopt stage bij de peuterspeelzaal waar ze ook als vrijwilliger werkte. En het gaat goed met de opleiding, ze heeft onlangs een belangrijke toets gehaald.

Stephanie blijft haar ePortfolio vullen en aanpassen. En wie weet wat de toekomst zal brengen...

Casus 3

11 mei 2012 te Steenwijk
Betreft: Bevindingen e- portfolio.

'Bij deze zal ik een korte samenvatting geven over mijn bevindingen over de ePortfolio.

Na aantal jaren dat ik in de zorg heb gewerkt, had ik vorig jaar besloten om wat anders te gaan doen. Zo kwam ik vorig jaar in de bijstand terecht, omdat ik een jaar als activiteitenbegeleidster in de bejaardenzorg had gewerkt en daar geen vaste aanstelling kon krijgen. In eerste instantie zou ik op zoek gaan naar een andere baan, maar liep vast omdat ik totaal niet meer wist wat ik nou eigenlijk wilde gaan doen.

Door gesprekken met mijn consulent werk van de IGSD wist ik zeker dat ik niet meer in de zorg wilde werken, maar wat dan wel? Mijn werkconsulent Fred van Binsbergen heeft mij toen aangemeld bij Timpaan voor het maken van een e- portfolio. In eerste instantie zag ik het nut er niet van in, omdat ik totaal geen verband zag met het probleem wat ik had. Een sollicitatiebrief schrijven is nooit mijn sterkste kant geweest, maar dit geeft mij vast geen inzicht op wat ik nu uiteindelijk kan gaan doen.

Al snel kreeg ik een uitnodiging voor een uitleg over de portfolio. Die werd door Gertia Hemminga gegeven. Tijdens deze uitleg werd mij al snel duidelijk dat dit niet zomaar om een simpele portfolio ging. Vooral bij de 360 graden feedback uitleg werd ik enthousiast. Aangezien ik al eerder dit soort testen heb gedaan en daarbij alleen mijn vaardigheden aan het licht kwamen, was dit totaal anders. Hieruit werd ook duidelijk welke vaardigheden bij welk beroep past. Dit had ik nu net nodig. En duidelijkheid heb ik dan ook zeker gekregen. Na afloop heb ik mijn testuitslagen rustig kunnen bekijken. Doordat de uitslagen zo gelijk stonden met wat de andere twee personen (mijn moeder en vriendin) hadden ingevuld, was dit voor mij alleen maar meer een bevestiging. De testuitslagen werden uitvoerig besproken met als gevolg dat ik zo verder aan de slag kon. Er waren duidelijke afspraken en vonden regelmatig gesprekken plaats. Ook vond ik de begeleiding en samenwerking tussen IGSD; Fred en Gertia uitstekend. Ik vond dat er echt met mij werd meegedacht en kreeg vaak hele goede tips waar ik ook wat aan had.

Gertia is zo wel als adviseur dan begeleidster zeker meedenkend en geeft in mijn ogen goed advies. Zij heeft veel kennis wat betreft verschillende beroepen en opleidingen. Volgens mij ook genoeg connecties met bedrijven en instellingen. Ze bespreekt de competenties met je door en ze heeft mij echt het gevoel gegeven dat ik genoeg in mijn mars heb. Kijkend naar wat ik al had gedaan, ervaringen en de persoon die ik ben geworden keek zij samen met mij naar de mogelijkheden. Zo gaf zij aan dat ik creatief ben en dat ik zeker commercieel ben ingesteld. Met mensen blijven werken, maar dan meer in de adviserende rol vond zij uitstekend bij mij passen. Dit is tevens wat ik nu in mijn huidige baan ook doe, dus Gertia heeft dat zeker goed gezien.

Gertia kwam aantal weken geleden met het idee of advies geven omtrent hulpmiddelen niets voor mij was. Ik vond dat zo'n goed idee, dat ik dit nog aan het uitwerken ben. Zo kon ik voor paar weken terug bij Achmea op gesprek komen. Dit ging om een baan als call medewerkster voor ziekenvervoer. Ik moest helaas afblazen, omdat de afstand te groot was. Achmea gaf aan dit heel erg jammer te vinden, omdat ze bijna zeker van waren dat ik de juiste kandidaat was. Toch wel heel erg leuk om dit te horen en vooral omdat ik gelijk aan mijn competenties en het advies van Gertia zat te denken.

Na een korte periode werd ik bij een belbedrijf uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Ik had daar aantal jaren geleden gesolliciteerd en werd als nog uitgenodigd voor een tweede gesprek. Ik ben daar aangenomen, maar eerst als werkervaringsplaats. Ik ga nu de tweede week in en kan al zeggen dat ik dit werk erg leuk vind om te doen. Dit was tevens één van de beroepen die sterk uit de test naar voren kwam. Weer een bevestiging dat deze test echt niet voor niets is geweest.'

2.5 De rol van de competentie-adviseur

De 28 deelnemers zijn gevraagd naar hun mening over de rol van de competentieadviseur. De kandidaten zijn tevreden over de bereikbaarheid en over de kennis van de competentieadviseurs. Ook de betrokkenheid, geïnteresseerdheid en hulpvaardigheid wordt heel goed gewaardeerd. Hierbij is geen uitzondering. Een deel van de geïnterviewden heeft ook ervaring met consultants van het UWV of met medewerkers van re-integratiebureaus. De competentieadviseurs staken hier heel positief bij af.

De rol van de competentieadviseurs is van grote meerwaarde is geweest. Met behulp van hen is het resultaat groot zoals in de voorgaande paragrafen ook beschreven is. Hun inzet draagt ertoe bij dat mensen het maken van het ePortfolio als een positief traject ervaren.

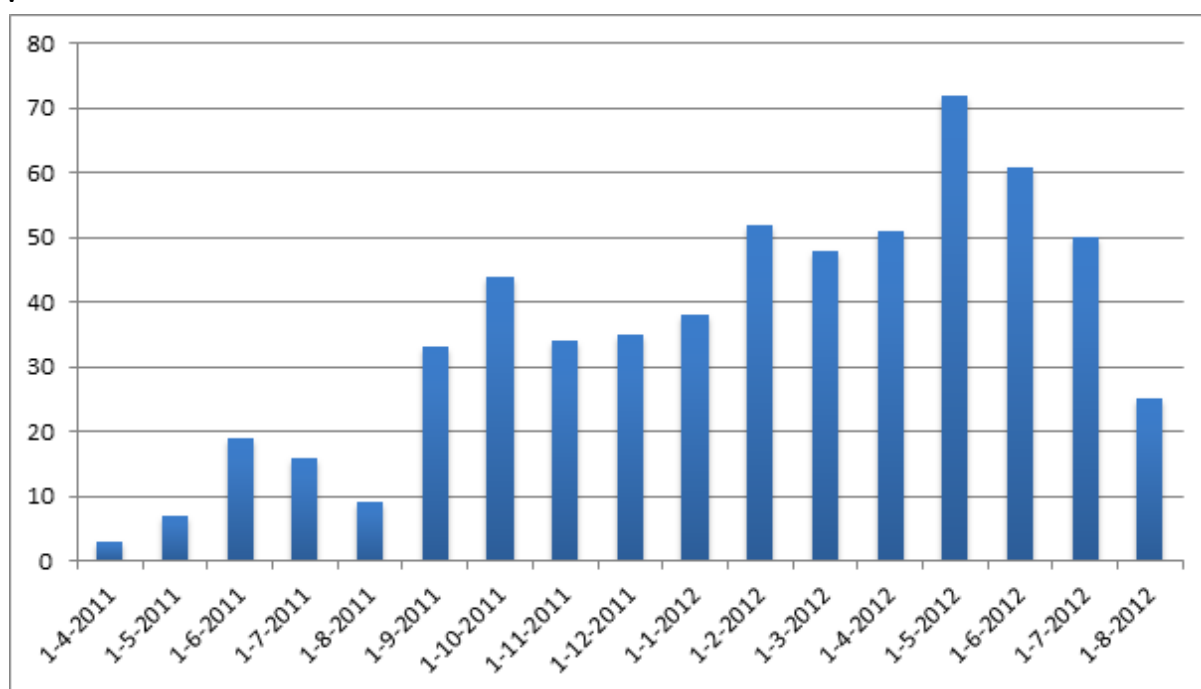
"Ik zou haar in willen huren voor 2 ½ jaar in plaats van het feit dat ik nu weer naar een re-integratiebureau moet. Na een traject bij haar zou er echt wat gebeuren; bij anderen stopt het."

3 Feiten en cijfers over Investeren in vrijwilligers

3.1 Totaal aantal gesprekken met vrijwilligers

Tussen april 2011 en augustus 2012 zijn er in totaal bijna 600 gesprekken van competentieadviseurs in het kader van het project 'Investeren in Vrijwilligers' geregistreerd. Een deel van deze gesprekken heeft geleid tot een competentietraject. De ontwikkeling van het aantal nieuwe deelnemers aan Investeren in Vrijwilligers is hieronder per maand weergegeven.

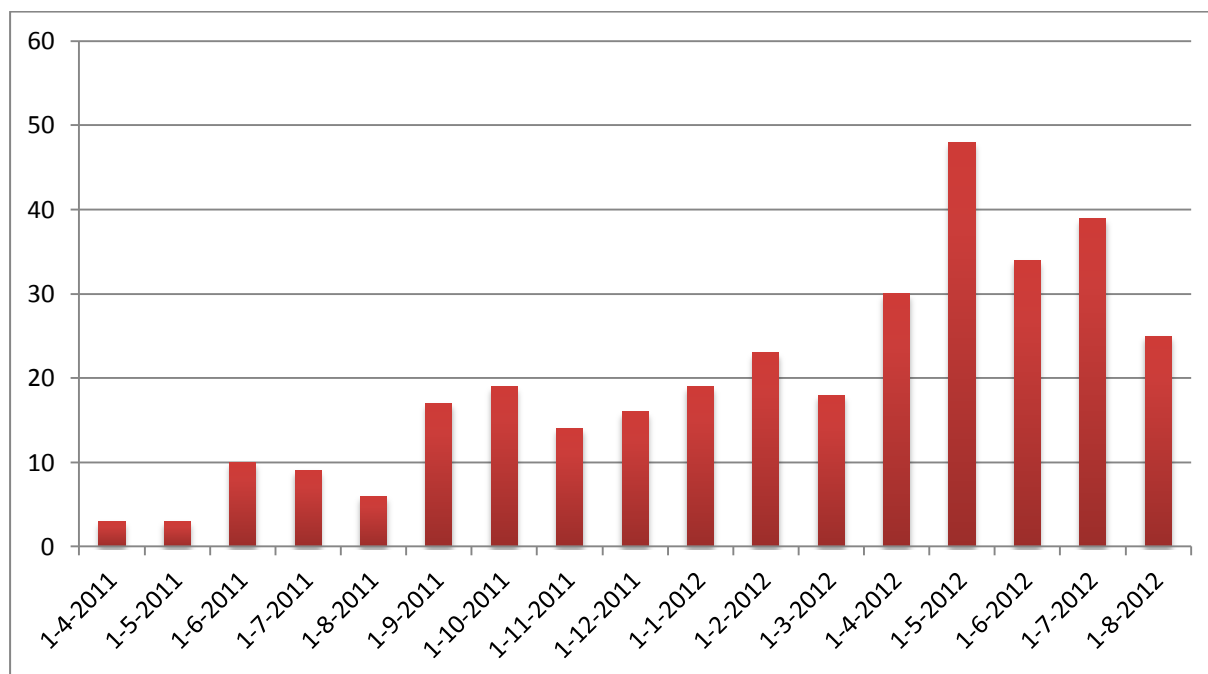
v



Figuur 5 Aantal geregistreerde contacten met een competentieadviseur per maand

3.2. Aantal competentietrajecten

In totaal zijn er 335 competentietrajecten geweest, de start van nieuwe competentietrajecten ziet er in de tijd als volgt uit:

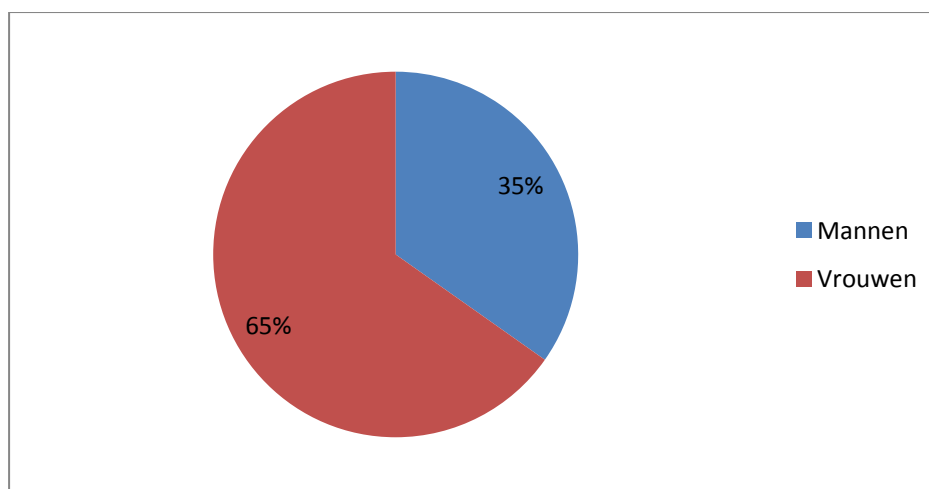


Figuur 6 Start nieuwe competentietrajecten per maand

3.3 Leeftijd en geslacht

Geslacht

Aan de competentietrajecten hebben ongeveer twee keer zoveel vrouwen als mannen deelgenomen.



Figuur 7 Verhouding mannen en vrouwen in competentietrajecten

Leeftijd

De jongste deelnemer aan een competentietractie 19 jaar oud, de oudste 67 jaar. Gemiddeld ligt de leeftijd op 39 jaar. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers aan competentietrajecten verschilt ook licht per locatie. In Enschede lag de gemiddelde leeftijd met 33 jaar het laagst en in Deventer met 42 jaar het hoogst. Per geslacht zijn er verschillen, de gemiddelde leeftijd en het geslacht zijn hieronder te zien

Locatie	M	V	Totaal
Almelo	41	40	40
Deventer	44	41	42
Enschede	38	30	33
Hardenberg	41	35	37
Hellendoorn	37	41	40
Hengelo	35	39	37
Steenwijk	37	41	40
Zwolle	35	40	39
Eindtotaal	38	39	39

3.4 Branche van vrijwilligerswerk

Van een belangrijk deel van de deelnemers aan een competentietraject is ook bekend in welke sector zij vrijwilligerswerk doen. Het grootste deel van de mensen in een competentietraject is actief in de sector zorg en welzijn.



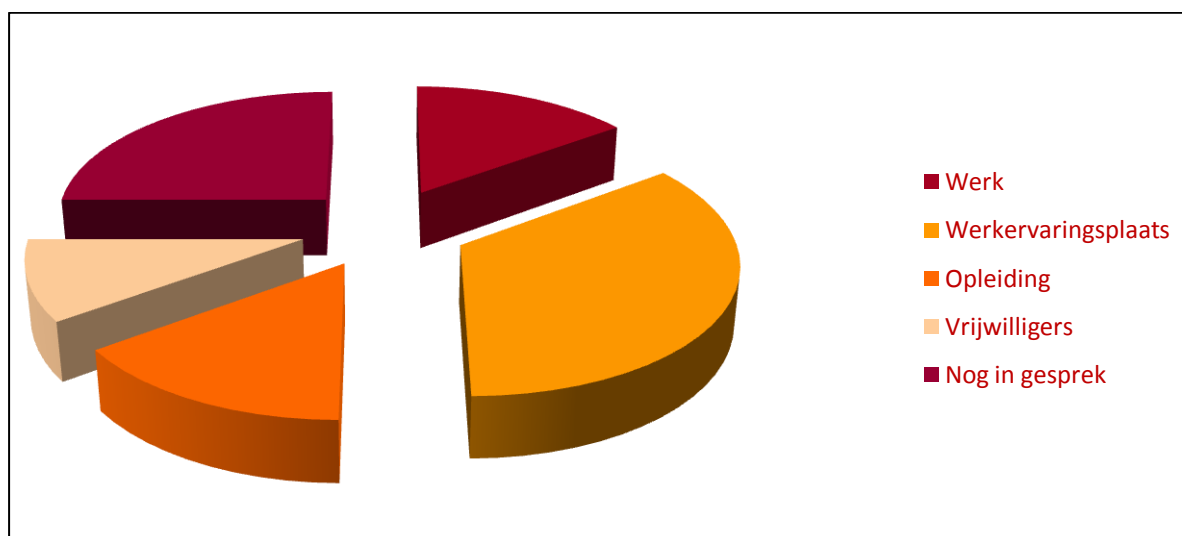
Figuur 8 Branche van vrijwilligerswerk deelnemers in aantallen

3.5 Uitstroom werkgebied Steenwijk

In het werkgebied Steenwijk is de uitstroom van de trajecten, die in opdracht van de Inter Gemeentelijk Sociale Dienst (IGSD) zijn uitgevoerd, gemonitord. De competentieadviseur heeft zelf bijgehouden waar de kandidaten naar uit zijn gestroomd. De resultaten hiervan worden hieronder weergegeven.

De resultaten van 20 trajecten zijn als volgt:

- 3 werk
- 7 werkervaringsplaatsen
- 3 opleiding
- 2 vrijwilligerswerk
- 5 nog in gesprek



Figuur 9 Uitstroom trajecten IGSD Steenwijk

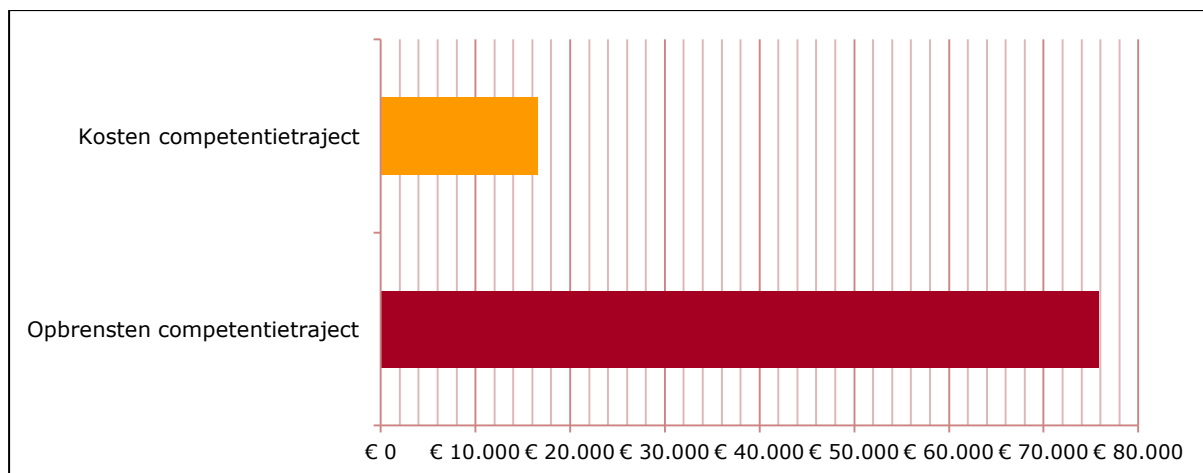
Opbrengst/besparing

Hieronder een weergave van de kosten, besparingen en uiteindelijke opbrengst bij de inzet van competentietrajecten voor de IGSD. Voor de berekening van de besparingen zijn we uitgegaan van de gegevens die genoemd zijn in de 'Maatschappelijke prijslijst'¹.

Uitstroom trajecten IGSD		Aantal		
Werk		3		
Werkervaringsplaats		7		
Opleiding		3		
Vrijwilligers		2		
Nog in gesprek		5		
Kosten traject	€ 825,00*	20	€ 16.500,00	
Wat levert het op?				
Besparing van gemeente op bijstandsuitkering	€ 12.000,00	3	€ 36.000,00	3 mensen met een baan
Besparing op re-integratie	€ 3.750,00	13	€ 48.750,00	13 mensen naar werk, werkervaringsplek of opleidingsplaats**
Sociale activering	€ 3.750,00	2	€ 7.500,00	2 mensen die vrijwilligerswerk doen
Besparing zorg/begeleiding***			p.m.	
Besparing gebruik Wmo****	€ 2.500,00		p.m.	
Besparing			€ 92.250,00	
Opbrengst door inzet trajecten			€ 75.750,00	

- * Betreft een gemiddeld prijs van een traject (opgebouwd door de inkoop van de instrumenten en de begeleidingsuren van de competentieadviseur.
- ** Deze besparing is in werkelijkheid waarschijnlijk hoger op lange termijn, aangezien meerdere mensen met een werkervaringsplaats een baangarantie bij goed functioneren hebben gekregen en hierdoor dus uitstromen naar werk.
- *** Het gebruik van zorg en begeleiding was van deze groep niet bekend. Mogelijk heeft de inzet van competentietrajecten hiervoor een besparing opgeleverd. Dat zou verder onderzocht kunnen worden.
- **** De inzet van trajecten zou ook nog een besparing voor het Wmo-budget kunnen opleveren. Mensen die actief zijn consumeren doorgaans minder zorg. Het is interessant om dit daadwerkelijk te monitoren.

¹ De 'Maatschappelijke prijslijst' is in april 2012 uitgegeven door Jochum Deuten (advies & onderzoek), Ecorys en De Wijkplaats.



Figuur 10 Kosten en opbrengst – inzet competentietrajecten IGSD

4 Ervaringen van de competentieadviseurs

4.1 Opleiding en intervisie

De competentieadviseurs zijn allen heel positief over het ePortfolio en hun taken hierin. De opleiding heeft voldoende geboden en samen met de intervisiebijeenkomsten was het af. De intervisiebijeenkomsten zijn van grote waarde gebleken. Het feit dat er uitwisseling kon zijn en dat men kon leren van elkaar was goed. Het ging natuurlijk om een pilot waarbij het logisch is dat er nog onduidelijkheid is over het een en ander. Ook kan men bij een pilot verwachten dat er nog onvolmaaktheden naar boven komen.

4.2 Effect instrument

Alle competentieadviseurs zijn enthousiast over het positieve effect dat het instrument heeft op de deelnemers aan de trajecten. Vooral de persoonlijke groei en het feit dat praktisch elke deelnemer er actiever van wordt heeft hen ook plezier gegeven in hun werk. Dit werk had een positief resultaat voor bijna elke deelnemer aan het traject. De zoekfunctie die later in het traject ook door de deelnemers geactiveerd kon worden werd ook goed gewaardeerd door de competentieadviseurs. De zoekfunctie geeft mensen de mogelijkheid om (zelfgekozen delen van) het ePortfolio openbaar te maken. Vooral voor mensen die op zoek zijn naar iets anders op de arbeidsmarkt biedt dit mogelijkheden.

De workshops die sommige competentieadviseurs later zijn gaan geven hebben effect gehad. Namelijk meer mensen tegelijk kunnen leren hoe zij een ePortfolio kunnen maken. Wel is een persoonlijk adviesgesprek nog nodig naar aanleiding van de uitkomsten van de competentiescan.

4.3 Aanbeveling

Een aantal competentieadviseurs heeft uitdrukkelijk aangegeven dat zij meer zouden willen doen in de nazorg. Zij hebben het idee dat veel deelnemers hier behoefte aan hebben. Die nazorg kan zijn op divers gebied: sollicitatietraining, informatie met betrekking tot opleidingen, etc. Dit kwam ook uit de interviews met de deelnemers.

5 Trajecten bij afnemers

Zowel in Steenwijk als in Enschede zijn er trajecten gebruikt door de gemeente. De situatie is echter niet gelijk. In Enschede heeft men heel gericht 20 trajecten ingezet ten behoeve van een project in een wijk. In Steenwijk heeft men vanuit de sociale dienst trajecten ingezet voor uitkeringsgerechtigden. Bij Stichting Focus hebben vrijwilligers een traject doorlopen. Hieronder wordt per afnemer van trajecten een weergave geschetst.

5.1 Enschede

In Enschede is in de wijk Pathmos Stevenfenne tot eind 2013 een groot project om mensen te doen stijgen op de participatieladder: PS:Doen. Dit project liep al toen de projectleider in aanraking kwam met Arcon. Vanuit Investeren in vrijwilligers zijn 20 trajecten aangeboden om in te zetten in deze wijk voor de doelgroep 'vrijwilligers.' De meerwaarde wordt gezien in de gestructureerde aanpak. Maar ook in het feit dat er uitgegaan wordt van wat iemand wél kan. Volgens de projectleider is de voorwaarde wel dat de deelnemer het ePortfolio kan onderhouden en voldoende computervaardigheden heeft.

5.2 Steenwijk

In Steenwijk is er een interview geweest met twee 'consulenten werk' van de IGSD (Inter Gemeentelijke Sociale Dienst). De competentieadviseur heeft een voorlichting gehouden in het werkoverleg van de consulenten werk. Ze mocht trajecten weggeven en zodoende zijn er klanten van de IGSD gestart met een traject. Daarbij blijkt de meerwaarde vooral uit de 360 graden feedback. Men krijgt inzicht in de eigen capaciteiten door de competentiescan en het geeft richting aan de begeleiding. De CV wordt ook gewaardeerd omdat deze minder statisch is.

5.3 Stichting Focus in Zwolle

Stichting Focus organiseert projecten voor en door mensen met een GGZ achtergrond. De vrijwilligers zijn de cliënten. Op de voorlichting over Investeren in Vrijwilligers sprak het principe erg aan. Ook Stichting Focus richt zich op uitstroom. De stichting kon twee trajecten kopen en kreeg er daarbij twee gratis dankzij de subsidie van de Provincie. Men zag dat het verder ging dan een CV maken. Men heeft de cliënten laten solliciteren om aan een van de vier trajecten mee te laten doen om zo de meest gemotiveerden de kans te bieden; mensen die serieus zijn en hun dromen waar willen maken. Het ePortfolio zou hierbij een helpend instrument zijn voor cliënten om zich te profileren. Helaas is er geen geld voor. De prijs van de trajecten wordt overigens wel begrepen en men vindt het dat ook waard. Binnenkort start men ook met PGB geld; door het interview ziet de coördinator dat dit wellicht een kans kan zijn door de middelen die nodig zijn voor een traject door te berekenen in de prijs die voor een cliënt in rekening gebracht wordt. De meerwaarde wordt gezien in het feit dat alles meetelt.

6 Conclusie ten aanzien van het product ePortfolio

6.1 Over het product

Het ePortfolio onderscheidt zich met reguliere sites waar men een CV op kan plaatsen zoals bijvoorbeeld Werk.nl of de Nationale Vacaturebank. Het unieke en gewaardeerde onderdeel aan dit product is de mogelijkheid voor het plaatsen van documenten waardoor er een volledig overzicht is van alles bij elkaar waar men trots op is: diploma's, certificaten, referenties, bewijsmateriaal, foto's. De 360 graden feedback wordt ook goed gewaardeerd. Hiermee kunnen anderen iets zeggen over iemands sterke punten of punten waar men misschien nog wat te leren heeft. Het laat niet zien wat je níet hebt, maar juist wat je wél hebt. Daarmee is het een heel positief instrument en dat wordt door alle geïnterviewden beaamd.

6.2 Het doel van het project

Het project is gestart met als doel om vrijwilligers te waarderen. Hen werd aangeboden om inzichtelijk te maken wat zij aan ervaringen hebben opgedaan en welke competenties zij verworven hebben. Daarmee werd hen een mooie verzamelplaats geboden waar alles overzichtelijk bij elkaar staat. Het zou zelfwaardering opleveren omdat ook opgedane ervaringen buiten betaalde arbeid of buiten scholing om, laat zien dat men geleerd heeft. Met dit ePortfolio kunnen vrijwilligers overwegen of zij deze ervaringen laten verzilveren d.m.v. een EVC procedure. Voor dat laatste is in de projectperiode niet vele aandacht geweest.

In de loop van het proces is de specifieke doelgroep 'vrijwilligers' losgelaten. Het bleek dat een groot deel van de vrijwilligers, zoals ook in dit rapport te zien is, uiteindelijk betaald werk wil. In de periode van dat het project liep ontstond de economische crisis. Het UWV besteedde minder aandacht aan begeleiding van werkzoekenden, zeker bij hen die een wat grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Voor Arcon ontstond een andere markt en deze bood kansen. Zodoende zijn er in deze projectfase contacten gelegd met gemeenten. Ook via gemeenten zijn er deelnemers aangedragen die een kans kregen een ePortfoliotraject te doen.

Geconcludeerd kan worden dat het doel van waardering zeker is behaald omdat de deelnemers aan het traject inzicht hebben gekregen dat de competenties die zij opdoen met hun vrijwilligerswerk van waarde zijn. En ook andere ervaringen die zij buiten (betaald) werk hebben opgedaan. Voor allen geldt dat door het traject de zelfwaardering is toegenomen. Een groot percentage is dankzij het traject actiever geworden.

6.3 Het doel voor vrijwilligersorganisaties

Een doel was ook om het product bekend te maken bij vrijwilligersorganisaties. De competentieadviseurs hadden de opdracht om met deze organisaties deals te maken: enkele trajecten aanbieden en er een aantal laten inkopen. Zo zou het ePortfolio onder de aandacht gebracht kunnen worden.

Het resultaat van deze inspanning is helaas klein gebleven. Los van het feit of de competentieadviseurs acquisitievaardigheden bezaten of niet. Trajecten met ondersteuning van subsidie krijgen wilde men nog wel. Maar men zag geen mogelijkheid om later te gaan betalen voor de trajecten. Sommige organisaties hebben al moeite met de kosten van een kerstpakket voor hun vrijwilligers. Financiën zijn dus de drempel om op deze manier waardering voor vrijwilligers te laten blijken.

6.4 De meerwaarde van de begeleiding

De rol van de competentieadviseurs is niet weg te denken: juist hún rol, en hoe zij die ook vorm gegeven hebben, maakt dat velen het traject een verademing vonden naast de ervaringen die men heeft met werkconsulenten van uitkerende instanties of met re-integratiebureaus. Het enige verbeterpunt was dat voor sommige deelnemers de begeleiding te vroeg stopte. Er was bij hen behoefte aan enige nazorg.

Bijlage 1 Lijst van mensen die geïnterviewd zijn

Deelnemers

28 deelnemers zijn geïnterviewd. Hun namen zijn doorgegeven door de competentieadviseurs. De leeftijd van deze groep lag gemiddeld tussen de 30 en 50; er waren enkele uitschieters naar beneden en boven. Er zijn 5 mannen en 23 vrouwen geïnterviewd.

Opdrachtgevers

mevrouw Zandstra de heer Witteveen	Provincie Overijssel, subsidieverstrekker bestuurder Arcon, subsidieaanvrager en verantwoordelijk voor de uitvoering van het project
de heer Winter mevrouw Fidder	InCtrl, ontwerper van product projectleider Landstede, subsidieaanvrager en pilotgroep

Afnemers

de heer van Binsbergen mevrouw Jansen	IGSD Steenwijk: afnemer van trajecten idem
de heer Brassien mevrouw Starreveld mevrouw Scholten	St. Focus, afnemer van trajecten adj.dir. Vrijwilligerscentrale Deventer projectleider bij gemeente Enschede en afnemer van trajecten

Competentieadviseurs

mevrouw Hemminga	Steenwijk
mevrouw Jansen	Hengelo
mevrouw Bos	Zwolle
mevrouw Degger	Almelo
de heer van Loosbroek	Hardenberg
mevrouw Vermeer	Deventer
mevrouw Nietsch	Enschede