

Bewijs gevonden

Harry Michon
Manja van Wezep
Anne-Marije Rijkaart
Karin Overweg
Lonneke Vink
Hans Kroon

**Kwetsbare vrijwilligers sterker met Erkenning Verworven
Competenties - Algemene vrijwilligerscompetenties**

Colofon

Opdrachtgever: MOVISIE, Effectiviteit

Projectleiding: dr. Harry Michon (Trimbos-instituut)

Projectuitvoering: drs. Manja van Wezep (tevens coördinatie), drs. Anne-Marije Rijkaart, drs. Karin Overweg & drs. Lonneke Vink

Afname vragenlijsten en voorlichting: Helen Koning & drs. Mattanja Beunder (Norea Counseling)

Training EVC-A: MOVISIE

Advies: drs. Marjet van Houten (MOVISIE) & dr. Hans Kroon (Trimbos-instituut)

Klankbordgroep: drs. Ruud Duvekot (hogeschool Inholland), drs. Alex Hekelaar (Gemeente Rotterdam, Sociaal-Wetenschappelijke Afdeling), drs. Marjet van Houten (MOVISIE), drs. Klaske van der Meulen (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport) en kand. Edo Paardekooper-Overman (voorzitter Landelijke cliëntenraad Leger des Heils en HOPE, netwerkorganisatie van daklozen en ex-daklozen in de Europese Unie)

Eindredactie: Ethiscript

Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie & illusie

Fotografie: iStockphoto

Druk: Libertas

ISBN: 978-90-8869-098-3

Bestellen: www.movisie.nl

© 2013 Trimbos-instituut / MOVISIE

Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij financiering van het ministerie van VWS.



Bewijs gevonden

**Kwetsbare vrijwilligers sterker met
Erkenning Verworven Competenties -
Algemene vrijwilligerscompetenties**

Inzicht in sociale interventies

De sociale sector heeft als doel een positieve bijdrage te leveren aan de maatschappij. Daar besteedt men veel tijd en aandacht aan. Maar wat levert het nou eigenlijk op? En hoe kom je daar achter? Sommige beroepen uit de sociale sector bestaan al meer dan honderd jaar. Zijn we nu ook honderd jaar wijzer geworden? Deze vragen beantwoordt MOVISIE in 'Effectieve sociale interventies'. Een onderdeel van het project Effectieve sociale interventies is het onderzoeksprogramma 'Inzicht in sociale interventies'. In dit onderzoeksprogramma doet MOVISIE in samenwerking met universiteiten en andere onderzoeksinstituten onderzoek in de sociale sector. Het doel van de onderzoeken is tweeledig. Enerzijds vergroten ze de kennis over werkzame elementen in de sociale sector. Anderzijds bieden ze inzicht in hoe passende kennis over effectiviteit kan worden verzameld. De onderzoeken starten vanuit de dagelijkse praktijk. Door observatie op de werkvloer en interviews met de professional en cliënten of burgers wordt inzicht verkregen in wat wel en niet werkt. Dit rapport is het resultaat van het zestiende onderzoek in de reeks Inzicht in sociale interventies.

Inhoudsopgave

Voorwoord	6
Samenvatting	8
Deel 1 Achtergrond en inleiding	11
1 Inleiding en vraagstelling	12
1.1 De interventie: EVC	13
1.2 Onderzoeksvragen	16
1.3 Leeswijzer	16
Deel 2 Effectiviteit van EVC-A; Verslag van een pragmatische RCT	18
2 Opzet effectonderzoek: een pragmatische RCT	19
2.1 Wat is een pragmatische RCT?	19
2.2 De pragmatische RCT naar EVC-A in het kort	20
2.3 Setting: de beoogde instellingen	20
2.4 Doelgroep van de studie	21
2.5 Analyses	22
2.6 Training ten behoeve van dit onderzoek	22
2.7 Werving	23
2.8 Dataverzameling	23
2.9 Uitwerking en meting van de beoogde uitkomsten	24
2.10 Beschrijving van de belangrijkste meetinstrumenten	26
3 De onderzoeksdeelnemers	28
3.1 Respons	28
3.2 Baseline gegevens ingestroomde respondenten	30
3.3 Evaluatie randomisatie	30

4	Bevindingen over de effecten van EVC-A	32
4.1	Analyses	32
4.2	Effect op de hoofduitkomst: ervaren empowerment	34
4.3	Effect secundaire uitkomstmaten	37
4.4	Overzicht effecten	41
4.5	Invloed van serieuze deelname aan EVC-A	41
5	EVC-A in de praktijk – enkele cijfers	45
5.1	Ervaringen van deelnemers	45
5.2	Ervaringen van de begeleiders	49
	Deel 3 Kwalitatief onderzoek naar de ervaren werking van EVC-A	52
6	Opzet van de kwalitatieve deelstudie	53
6.1	Werkwijze en onderzoeksmodel	53
6.2	Data-analyse	56
6.3	Uitkomsten tussentijdse analyses	56
6.4	Setting en respondenten	57
7	Ervaringen met de EVC-A procedure	61
7.1	Kennismaken met EVC-A	61
7.2	Werken aan het portfolio	64
7.3	Zoeken naar bewijzen	65
7.4	Beoordeling portfolio	68
7.5	Motivatie en verwachtingen van deelnemers	71
8	Ervaren effecten en werking van EVC-A	72
8.1	Bewustwording van je kwaliteiten	72
8.2	Meer zelfvertrouwen	76
8.3	Meer durven en doen	78
8.4	Meer vertrouwen in mogelijkheden voor de toekomst	80
8.5	EVC-A als opstap naar werk	81
8.6	Bijkomende effecten	83
8.7	De ervaren werking van EVC-A in een schema	84

9	Rol van de begeleider bij EVC-A	86
9.1	Verschillen tussen begeleiders	86
9.2	Uitleg geven en meedenken	87
9.3	Praktische ondersteuning	88
9.4	Overzicht bewaren en structureren	89
9.5	Motiveren en inspireren	90
9.6	Meerwaarde van EVC-A voor begeleiders	91
10	Voorwaarden en verbeterpunten	94
10.1	Goede begeleiding	94
10.2	Het bewijs moet wel overtuigend zijn	95
10.3	Voor wie is EVC-A wel en niet geschikt?	96
10.4	Verbeterpunten volgens de deelnemers	99
10.5	Verbeterpunten volgende begeleiders	101
Deel 4	Slot	103
11	Conclusie en discussie	104
11.1	Conclusies	105
11.2	Kracht en beperkingen van de studie	107
11.3	Betekenis van de studie	111
Literatuur		115
Bijlagen		119
Bijlage 1	Tabellen bij de hoofdstukken van deel 2 (effectstudie)	120
Bijlage 2	Principes van het gevolgde kwalitatief onderzoek	135
Bijlage 3	Topiclijsten interviews	136
Bijlage 4	Beknopte achtergrondinformatie organisaties	139
Bijlage 5	Beknopte achtergrondinformatie deelnemers	141
Over de auteurs		144

Voorwoord

Het werkt! In vijftien jaar tijd is een blijkbaar goed idee uitgegroeid tot de bewezen effectieve interventie Erkenning Verworven Competenties – Algemene vrijwilligerscompetenties (EVC-A). Vele stappen en keuzes zijn gemaakt in de ontwikkeling. Alle stappen heb ik meegemaakt, over alle keuzes heb ik mee gewikt en gewogen. Aan het eind van de vorige eeuw begonnen Els Hofman en ik aan de ontwikkeling van wat nu 'EVC-procedure algemene vrijwilligerscompetenties' heet. Els werkte toen bij CIVIQ, ik bij het NIZW. Inmiddels zijn we collega's bij MOVISIE.

De brochure waarin het toenmalige ministerie van Landbouw, Natuur en Visserij (LNV) het fenomeen 'Erkenning van eerder Verworven Competenties (EVC)' onder de aandacht bracht, had de pakkende titel 'De fles is halfvol'. Die uitspraak verwoordt waar het in mijn ogen om gaat bij EVC: in de etalage zetten wat je in huis hebt, laten zien wat er wél is, in plaats van te focussen op de tekorten.

Met EVC-A hebben vooral mensen die niet grossieren in diploma's en/of een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, hun voordeel kunnen doen. EVC-A brengt een proces van introspectie op gang. Mensen worden zich bewust van wat ze wél kunnen en verzamelen op systematische wijze bewijzen van hun vaardigheden en talenten. Daar laten ze tenslotte een onafhankelijke derde naar kijken en een strik omheen doen. De kracht van de interventie zit in het proces. Het resultaat, het certificaat, is de kers op de taart.

Het is spannend om een interventie die je zelf hebt ontwikkeld op effectiviteit te laten beoordelen. Dat waar je zo vol overgave aan gewerkt hebt op de ontleedtafel te leggen en anderen er een onderbouwd oordeel over te laten vellen. Ik heb het ook als erg waardevol en leerzaam ervaren. Als ontwikkelaar van de interventie zat ik in de klankbordgroep van het onderzoek en kreeg van iedere stap de resultaten mee.

Ten tijde van het onderzoek heb ik me vaak afgevraagd wat ik zou doen, mocht blijken dat de interventie niet effectief zou zijn. Ik kwam er niet uit. Enerzijds zijn er tal van interventies die zonder enig bewijs worden toegepast. Maar ja, die zijn meestal ook niet onderzocht. Als uit degelijk onderzoek zoals uitgevoerd door het onderzoeksteam van het Trimbos-instituut – en ik zat er met mijn neus bovenop en kon zien dat het onderzoek zeer degelijk werd uitgevoerd – zou blijken dat de interventie niets uithaalde, dan moest ik daar natuurlijk wel iets mee.

Gelukkig kwam het niet zover en bevestigde het onderzoek wat ik in de vele *pilots* die ik in de loop der jaren heb gevolgd, gezien heb. Dat de EVC-A procedure mensen een echte *push* geeft. Bij de 23-jarige Rianne¹, die na een aantal psychisch zware jaren weer langzaamaan op de been kwam, vrijwilligster werd in de wijk en door EVC-A weer ging geloven in haar eigen capaciteiten en mogelijkheden. Bij de 40-jarige chauffeur Willem, die na een ongeluk kampte met niet-aangeboren hersenletsel, de draad weer oppakte als vrijwilliger op de bus van de maaltijdvoorziening en door de EVC-A procedure oog kreeg voor wat hij nog wel kon, naast het verdriet om wat hij verloren had. Voor de 71-jarige Toos uit Zeeland, die nog nooit in haar leven een papiertje had behaald en die in haar persoonlijk ontwikkelingsplan als wens had opgenomen ooit een speech voor een grote groep te kunnen houden. En dat deed ze, op een druk bezochte conferentie waar ze verhaalde over haar ervaringen met EVC-A. Dit rijtje kan ik moeiteloos uitbreiden met vele andere voorbeelden.

Het onderzoek heeft aangetoond dat de waarneming dat EVC-A echt wat doet met mensen, klopt en gestaafd wordt door cijfers. Naast het kwantitatieve deel, de statistische onderbouwing, is ook veel aandacht besteed aan het kwalitatieve deel, een verklarend model voor hóe EVC-A dan werkt. Voor mij las dat deel van het onderzoek als één grote aha-erlebnis. Precies die elementen die ik essentieel vind, springen eruit. De positieve benadering, het eigenaarschap, het zelf actief aan de slag gaan met als gevolg de verinnerlijking. Ook de vaak spannende stap naar de buitenwereld om bewijzen te vragen, brengt nieuwe ervaringen met zich mee.

Met de beschrijving van de werkzame principes, de hoe-vraag, stijgt dit onderzoek boven het kwantitatieve uit en geeft duiding aan wat de cijfers aantonen. Op wetenschappelijke wijze wordt verwoord, systematisch en toegankelijk, wat wij als ontwikkelaars meenden te zien en hoopten te bereiken. Dat geeft, naast de vele mogelijkheden om de interventie te verbeteren, een tevreden gevoel. Ook onze fles is halfvol.

Marjet van Houten, 2013

1 namen zijn gefingeerd

Samenvatting

De interventie Erkenning Verworven Competenties – Algemene vrijwilligerscompetenties (verder afgekort met EVC-A) is gericht op mensen die vrijwilligerswerk doen en verder een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. EVC-A helpt hen om erkenning te krijgen voor hun competenties door deze zichtbaar en herkenbaar te maken. 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 (Brink, 2010).

Is EVC-A effectief, dat wil zeggen: krijgen deelnemers inderdaad zichtbaar meer vertrouwen in zichzelf en de eigen mogelijkheden? En hoe werkt EVC-A: hoe komen eventuele positieve effecten van de interventie in de beleving van deelnemers tot stand? Die vragen waren nog niet of nauwelijks onderzocht. MOVISIE en het Trimbos-instituut zijn, na een gerichte haalbaarheidsstudie, met een effectstudie gestart naar EVC-A, ontworpen als een pragmatische RCT (Michon e.a., 2010). Deze RCT was bedoeld om antwoord te geven op de eerste vraag (is EVC-A effectief?). Aan de studie is een kwalitatieve studie gekoppeld om antwoord te geven op de tweede vraag (hoe werkt EVC-A in de beleving van deelnemers?).

Een systematische werving resulteerde in deelname van 25 instellingen, met 56 begeleiders. Een breed scala aan relevante instellingen (welzijnsinstellingen, instellingen gericht op activering en re-integratie en rehabilitatie-instellingen) deed mee. De betrokken begeleiders zijn allen getraind in EVC-A.

Per organisatie zijn groepsbijeenkomsten georganiseerd voor de cliënten die mee wilden doen. Die bijeenkomsten hebben de onderzoekers gebruikt om de 'nulmeting' af te nemen. Alle 257 onderzoeksdeelnemers die aldus geworven zijn, vulden daartoe een vragenlijst in, waarin aan de orde kwamen: basisgegevens als geslacht en leeftijd, en diverse aspecten van empowerment, allerlei kenmerken van hun arbeidssituatie, ervaren inzicht in competenties en kwaliteit van leven. Op die onderwerpen, zo werd vermoed, zou EVC-A een mogelijk effect kunnen hebben, met ervaren empowerment voorop.

Opzet: het kwantitatieve effectonderzoek (opgezet als pragmatische RCT)

Na het invullen van de startvragenlijst, zijn deelnemers volgens een loting ingedeeld in ofwel de groep die EVC-A ging volgen, ofwel de groep die hiermee een jaar zou moeten wachten. Deze randomisatie is zo verricht dat per instelling twee ongeveer even grote groepjes (EVC-A versus wachtlijst) van deelnemende cliënten ontstonden. Dat leidde tot twee te vergelijken groepen die in zoveel mogelijk opzichten en instellingsomstandigheden gelijk waren aan elkaar. Na de loting konden 126 onderzoeksdeelnemers met EVC-A beginnen, naast de gebruikelijke persoonlijke begeleiding (verder de EVC-A groep genoemd) en kregen 131 onderzoeksdeelnemers alleen de gebruikelijke begeleiding (verder de vergelijkingsgroep of controlegroep genoemd). Alle deelnemers zijn een jaar gevolgd: bij vervolgmetingen na zes en na twaalf maanden vulden zij opnieuw een vragenlijst in.

Het kwalitatieve onderzoek (drie open interviewseries met deelnemers en begeleiders)

Parallel aan de kwantitatieve studie is een kwalitatief onderzoek verricht, waarin via interviews met deelnemers en begeleiders inzicht gezocht is in de werking van EVC-A. De interviews hadden een open structuur. Er is een zoekende, verkennende benadering gebruikt, gebaseerd op het model van Boeije (2005). In totaal zijn in drie interviewrondes 21 deelnemers en 12 begeleiders geïnterviewd. Na iedere ronde zijn de uitkomsten geanalyseerd en benut om richting te geven aan de volgende ronde van interviews.

Uitkomsten

Na zes maanden bleek dat de deelnemers in de EVC-A groep vooral meer zelfvertrouwen hadden gekregen en meer inzicht in hun eigen competenties: op deze twee aspecten was in de EVC-A groep een sterkere verbetering te zien dan in de vergelijkingsgroep. Op de twee andere indicatoren van empowerment ('eigen kracht' en 'hoop') was geen positief effect te zien. Hetzelfde geldt voor kwaliteit van leven. Na een jaar was geen effect (meer) zichtbaar, ook niet op zelfvertrouwen en inzicht in de eigen competenties.

Uit het kwalitatieve onderzoek bleek onder andere dat deelnemers zich bewuster worden van hun kwaliteiten. Dat werkingsproces komt niet alleen op gang doordat men de bevestiging van anderen krijgt dat men bepaalde competenties bezit, maar

ook door het actief verzamelen van de bewijzen daarvan. Dankzij de toevoeging van het kwalitatieve deel is meer inzicht verkregen in de mogelijke verklaring van het gevonden verschil in groei van zelfvertrouwen. Bovendien maakte het kwalitatieve onderzoeksdeel duidelijk dat een positief effect van EVC-A vooral tot stand komt als de deelnemer serieus met de procedure aan de slag is gegaan. Dit is in het bijzonder het geval als daadwerkelijk bewijzen verzameld zijn voor de competenties en dit proces grotendeels afgerond is, dat wil zeggen vastgelegd in het portfolio.

Mede op basis van die bevinding is binnen de gegevens uit de effectstudie verkend of het 'getrouw' volgen van de interventie, oftewel het serieus toepassen van de aanpak volgens de voorschriften, van invloed is geweest op de effectiviteit van EVC-A. Dat bleek heel duidelijk het geval: de deelnemers die de EVC-A procedure afgerond hadden, waren na twaalf maanden significant meer gegroeid op alle drie de indicatoren van empowerment (vertrouwen in eigen kunnen, empowerment volgens een brede benadering en hoop), dan de andere deelnemers die in de EVC-A groep gestart waren, maar de procedure niet hadden afgerond. Ook werd de bevinding dat EVC-A een positieve invloed heeft op het inzicht in eigen competenties, hier bevestigd.

Al met al kan de conclusie getrokken worden dat EVC-A een effectieve methode is om een groei van ervaren zelfvertrouwen en toename van inzicht in eigen competenties bij deelnemers te realiseren. Dit effect kan met grote waarschijnlijkheid aan het volgen van de EVC-A procedure worden toegeschreven. De kans is reëel dat in de praktijk van alledag dit effect ook daadwerkelijk behaald wordt als de interventie wordt toegepast. Verder onderzoek is nodig om na te gaan hoe die toename vastgehouden kan worden en bijvoorbeeld concreet vertaald kan worden in gunstige stappen op de arbeidsmarkt.

Deel 1

Achtergrond en inleiding

Inleiding en vraagstelling

1

Mensen met kwetsbaarheden en een grote afstand tot de arbeidsmarkt willen net als ieder ander graag meetellen in de maatschappij. Daar hoort voor velen van hen werk als vanzelfsprekend bij. Vaak is een reguliere betaalde baan niet bepaald makkelijk te vinden, laat staan te behouden. Veel mensen proberen desondanks de afstand te overbruggen, bijvoorbeeld door deel te nemen aan sociale activerings-trajecten of te werken als vrijwilliger. Zulke 'alternatieven' voor een betaalde baan kunnen voor hen, tijdelijk of meer langdurig, de moeite waard zijn.

MOVISIE ontwikkelde voor mensen uit de genoemde doelgroep de methode Erkenning Verworven Competenties – Algemene vrijwilligerscompetenties (verder tot EVC-A afgekort). EVC-A helpt mensen om eigen (werk)ervaringen en competenties in beeld te brengen die relevant zijn voor arbeidsintegratie maar niet uit andere kwalificaties blijken zoals een diploma. Idealiter leiden die trajecten tot meer zelfvertrouwen, vergroting van inzicht in algemene arbeidscompetenties en uiteindelijk mogelijk tot verkleining van de afstand tot de arbeidsmarkt.

EVC-A lijkt geschikt voor de groep mensen met kwetsbaarheden en grote afstand tot de arbeidsmarkt. Mede op grond van eerste processtudies is een methode ontwikkeld die goed implementeerbaar lijkt. De aanpak wordt bovendien door praktisch en kenniswerkers als een potentieel effectieve interventie gezien. Er was echter tot nu toe nog heel weinig bewijsmateriaal voor de effectiviteit ervan. De vraag of het werken met EVC-A daadwerkelijk het zelfvertrouwen vergroot, was nog onbeantwoord gebleven. Ook hoe deelnemers het werken met EVC-A ervaren, was nog tamelijk onderbelicht gebleven. Indien EVC-A een gunstig effect heeft op zelfvertrouwen, dan is het belangrijk om te weten hoe dat effect tot stand komt. Mogelijk bieden inzichten op dat vlak namelijk handvatten voor verdere verbetering en een bredere verspreiding van de methode.

Tot nu toe ontbrak het aan gedegen effectonderzoek en onderzoek naar het persoonlijke proces dat deelnemers doormaken. In 2009 hebben MOVISIE en Trimbos-instituut de mogelijkheden verkend van een gedegen effectonderzoek naar EVC-A in de vorm van een pragmatische RCT. Uit een haalbaarheidsonderzoek bleek voldoende belangstelling te bestaan bij de beoogde organisaties voor het experimenteren met EVC-A. Het Trimbos-instituut, de voornaamste uitvoerder van dit project, en

MOVISIE concludeerden op grond van deze resultaten dat een trial naar EVC-A niet alleen gepast, maar ook passend en haalbaar zou zijn.

Voordat we de doel- en vraagstelling van de studie beschrijven, gaan we nader op de EVC-A methode in.

1.1 De interventie: EVC-A

EVC-A is een variant op een landelijk veelvuldig toegepast idee: EVC (Erkenning Verworven Competenties), een methode die mensen helpt om eigen competenties aan de hand van eigen (werk)ervaringen in beeld te brengen. De essentie van EVC is dat leren niet alleen gebeurt via het formele onderwijs, maar ook in de dagelijkse praktijk.

Formele EVC-procedures zijn vaak gekoppeld aan specifieke beroepen of opleidingen en leveren de kandidaat formele certificaten, vrijstellingen of een diploma op. Zo kunnen vrijstellingen verkregen worden voor delen van het curriculum of kunnen mensen met behulp van EVC versneld een formele kwalificatie behalen.

EVC in de meest brede toepassing biedt een aanvulling op kwalificatie via reguliere opleiding. De aanpak is gericht op een brede doelgroep: iedereen die een baan heeft of zoekt of die een (vervolg)opleiding wil doen. De persoon in kwestie bouwt een portfolio op met bewijsstukken van wat in de praktijk geleerd is. Een externe partij beoordeelt de competenties. Bij een positieve beoordeling wordt een ervaringscertificaat afgegeven. Dat certificaat kan weer leiden tot behoud of verbetering van de arbeidspositie, vrijstelling voor het volgen van delen van een opleiding of het verkrijgen van een diploma. In Nederland wordt deze reguliere vorm van EVC veelvuldig toegepast, bijvoorbeeld in duale trajecten op ROC's (<http://www.kenniscentrumevc.nl/>).

De vergelijkbaarheid van die meer formele EVC procedures met de EVC-A procedure voor vrijwilligers is beperkt. Ze verschillen sterk in de context waarbinnen ze worden uitgevoerd en vooral ook in het doel van de procedure: formele kwalificatie versus vergroting van het bewustzijn van competenties en het stimuleren van de ontwikkeling.

Hieronder beschrijven we beknopt het doel, de doelgroep, de aanpak en de materialen van EVC-A. De informatie is grotendeels afkomstig en vaak letterlijk overgenomen van de website van MOVISIE (www.movisie.nl) en de Methodebeschrijving EVC-procedure Algemene vrijwilligerscompetenties uit de Databank Effectieve Sociale Interventies (ESI) (Brink, 2010).

Doel en doelgroep

Het doel van EVC-A is dat vrijwilligers inzicht krijgen in en erkenning krijgen voor de competenties die ze in allerlei omgevingen hebben opgedaan. Dit versterkt hun zelfvertrouwen. Daarnaast kan de vrijwilliger de erkenning gebruiken bij het zoeken naar ander (vrijwilligers)werk of om vrijstellingen of studiepunten bij een opleiding te krijgen.

De methode is gericht op alle vrijwilligers die competenties opgedaan in het vrijwilligerswerk (maar ook daarbuiten) zichtbaar willen maken, met de focus op vrijwilligers die zich verder willen ontplooiën.

Aanpak

Kern van de methode is dat de vrijwilliger, met ondersteuning van een begeleider binnen de vrijwilligersorganisatie, zichzelf beoordeelt op de binnen de methode geformuleerde competenties. Vervolgens verzamelt hij bewijzen voor de competenties die hij heeft ontwikkeld. Het geheel wordt door een onafhankelijke beoordelaar beoordeeld. Voor de EVC-A procedure zijn de volgende twaalf algemene competenties geformuleerd: Systematisch werken, Betrouwbaarheid tonen, Omgaan met tijd en tempo, Problemen oplossen, Veilig en gezond te werk gaan, Communiceren, Presentatie, Bijdragen aan goede werkrelaties, Samenwerken, Incasseren, Toepassen taal en rekenen en Al doende leren.

EVC-A kent de volgende fasering.

- Begingsprek: om de methode te introduceren en afspraken te maken.
- Competenties herkennen en verzamelen van bewijzen in het portfolio.
- Beoordeling van de verzamelde bewijzen.
- Eindgesprek: waarin de beoordeling wordt besproken, het ontwikkelplan wordt gemaakt en een bewijs van deelname wordt uitgereikt.

De handleiding schrijft verder voor dat ongeveer twee groepsgesprekken met de begeleider plaats moeten vinden ter introductie van deze EVC-variant en dat er ten minste twee individuele begeleidingsgesprekken gehouden moeten worden.

Materiaal

Er is een handleiding voor de methode, bestaande uit vier delen: het portfolio met toelichting voor de vrijwilliger en handleidingen voor de begeleider, de beoordelaar en de vrijwilligersorganisatie. In 2010 is de nieuwste versie van de handleiding uitgegeven.

Benodigde competenties van de professional / Training

Bij een EVC-A procedure zijn twee rollen cruciaal: die van de begeleider en die van de beoordelaar. Beide rollen kunnen zowel door vrijwilligers als door betaalde

krachten worden vervuld. Voor beide rollen wordt een aantal noodzakelijke competenties genoemd in de handleiding.

MOVISIE geeft een training in EVC-A voor begeleiders van vrijwilligers. In deze training leren de deelnemers hun vrijwilligers te begeleiden in het toepassen van de EVC-A methode en de resultaten te verspreiden binnen hun organisatie.

Praktijkervaringen

Er heeft nog weinig evaluatieonderzoek naar EVC-A plaatsgevonden. De eerste praktijkervaringen van de begeleiders zijn beschreven in drie publicaties (Boersma & Konijn, 2008; Hollander & Baan, 2008; IVIO-Opleiding en Didactiek, 2005). Ervaringen van vrijwilligers zijn niet in de literatuur beschreven.

De methode wordt onder meer toegepast in moedercentra en welzijnsorganisaties. Het is een onderdeel van het project Duizend en één Kracht, gericht op de participatie van allochtone vrouwen. EVC-A is ook ingevoerd in drie instellingen voor maatschappelijke opvang. Binnen Scouting Nederland wordt EVC-A breed toegepast.

De pilotversie van de methode is als complex en tijdrovend ervaren; over de bijgestelde methode, zoals in de Databank ESI beschreven, is dit signaal niet meer afgegeven. De resultaten zijn vooral gelegen in het vergroten van het zelfvertrouwen van de vrijwilligers, meer zelfinzicht en het stimuleren van verdere ontwikkeling. Daarnaast wordt aangegeven dat EVC-A het makkelijker maakt om mensen van buiten de vrijwilligersorganisatie waar de ervaring is opgedaan te laten zien welke competenties zijn verworven.

Eerste pilots resulteerden onder andere in een methodebeschrijving en in een handleiding voor begeleiders die recent is aangepast (MOVISIE, 2010). Er is een aparte handleiding voor EVC-A in de maatschappelijke opvang (Verschelling & Talma, 2009).

Effectonderzoek

EVC-A lijkt geschikt voor de groep mensen met kwetsbaarheden en een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Er is echter nog heel weinig bewijsmateriaal voor de effectiviteit ervan.

De op formele kwalificatie gerichte EVC-procedures hebben positieve effecten voor de deelnemers (onder andere: Duvekot, 2006, in: Brink, 2010). Er zijn aanwijzingen dat de kwalificatie van betrokkenen daadwerkelijk verbetert (Busse & Eggert, 2006). De vergelijkbaarheid van deze EVC-procedures met EVC-A is, zoals beschreven, echter beperkt.

1.2 Onderzoeksvragen

De studie kende twee doelstellingen: inzicht krijgen in de effectiviteit en inzicht krijgen in de ervaren werking van de methode EVC-A. De hoofdvraag was of deze methode een positief effect heeft op het zelfvertrouwen van mensen die vanwege kwetsbaarheden een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Volgens de handleiding is immers de centrale notie achter EVC-A dat betrokkenen door het volgen van deze procedure meer zelfvertrouwen krijgen en zich sterker gaan voelen, oftewel meer empowered, doordat ze meer inzicht krijgen in hun competenties. Daarbij is het erg belangrijk dat zij zelf actief bezig zijn met het in kaart brengen van hun eigen competenties.

De hoofdvraag was: Heeft EVC-A een positief effect op het zelfvertrouwen oftewel de ervaren empowerment van mensen die vanwege kwetsbaarheden een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben?

De tweede centrale vraag was: Hoe werkt EVC-A in de beleving van deelnemers en begeleiders?

De eerste vraag (is het effectief?) is onderzocht met een pragmatisch gerandomiseerd gecontroleerd experiment. Deze studie zoekt antwoord op de vraag of EVC-A effectief is wat betreft de beoogde uitkomsten en geeft vooral inzicht in de effecten over de hele groep.

De tweede vraag (hoe werkt EVC-A?) is kwalitatief onderzocht. Daarbij is voornamelijk gebruik gemaakt van open interviews met deelnemers en hun begeleiders. Deze studie geeft meer inzicht in het proces, oftewel de vraag hoe het komt dat EVC-A (mogelijk) effectief is.

1.3 Leeswijzer

In deel 2 van dit eindrapport komt de beantwoording van de vraag naar de effectiviteit aan de orde. In deel 3 volgt een apart verslag van de kwalitatieve studie naar het werkingsproces van EVC-A in de beleving van deelnemers en begeleiders. Conclusies en discussiepunten over het geheel volgen in deel 4.

In dit rapport worden de termen deelnemers, onderzoeksdeelnemers en respondenten gebruikt voor de groep die aan het onderzoek meegedaan heeft. Waar duidelijk EVC-A het onderwerp is, gaat het om de deelnemers aan de EVC-A procedure. Indien niet verder toegelicht, zijn begeleiders degenen die de deelnemers begeleid hebben bij EVC-A.

In het rapport wordt zoveel mogelijk de term EVC-A aangehouden, om duidelijk te maken dat het een bijzondere variant van EVC betreft voor mensen in vrijwilligerswerksituaties die hun algemene competenties in kaart brengen.

Waar hij staat, kan ook zij gelezen worden.

Deel 2

Effectiviteit van EVC-A Verslag van een pragmatische RCT

In dit deel van het rapport doen we verslag van een kwantitatieve effectstudie naar de uitkomsten van EVC-A. Voor deze effectstudie is een pragmatische RCT als onderzoeksmethodiek gebruikt (Michon & Kroon, 2013).

We beschrijven de achtergrond en de opzet van dit onderzoek (hoofdstuk 2) en de groep mensen die aan het onderzoek deelnamen (hoofdstuk 3). In het vierde hoofdstuk gaan we onder meer in op de hoofdvraag van het rapport: Is bij deelnemers in de EVC-A groep een toename te zien van zelfvertrouwen, opgevat als ervaren empowerment, ten opzichte van de deelnemers in de vergelijkingsgroep? In dit hoofdstuk komen ook andere uitkomsten aan bod, zoals effecten op inzicht in competenties en kwaliteit van leven en mogelijke gunstige stappen in de richting van de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 5 staan cijfermatige procesgegevens over het verloop van EVC-A bij de deelnemers in de experimentele groep.

Het kwalitatieve gedeelte van dit onderzoek wordt in deel 3 van het eindrapport beschreven, vanaf hoofdstuk 6.

Opzet effectonderzoek: een pragmatische RCT

2

We hebben de effectiviteit van EVC-A onderzocht door middel van een pragmatisch gerandomiseerd gecontroleerd vergelijkend experiment. Dergelijk onderzoek levert het meest 'harde' wetenschappelijke bewijs voor de effectiviteit van een interventie of aanpak, tegen maximale geldigheid van de bevindingen voor de dagelijkse praktijk (externe validiteit). In vakjargon heet deze onderzoeksmethodiek op zijn Engels ook wel 'Pragmatic Randomised Controlled Trial,' afgekort pragmatische RCT (Schwartz & Lellouch, 2009).

2.1 Wat is een pragmatische RCT?

De pragmatische RCT² is erop gericht een zo sterk mogelijke uitspraak te kunnen doen over het effect van een interventie in de praktijk van alledag. In de regel worden daartoe twee interventies of manieren van begeleiding met elkaar vergeleken. De centrale vraag is of de ene begeleidingswijze betere of gunstigere uitkomsten heeft dan de andere. Mensen die aan de studie deelnemen, worden in twee groepen ingedeeld. De ene groep wordt begeleid volgens de interventie waarvan vermoed wordt dat deze effectiever is, de andere groep wordt begeleid volgens de benadering die vermoedelijk minder effectief is. Kenmerkend is ook dat de onderzoeksdeelnemers op willekeurige wijze (*at random*) toegewezen worden aan één van beide groepen. De omstandigheden worden voor beide groepen zoveel mogelijk onder controle gehouden. De beide groepen heten ook wel experimentele groep en controle- of vergelijkingsgroep. In klassiek jargon heten de groepen ook wel experimentele conditie en controleconditie (afgekort tot EC en CC).

Door herhaaldelijk uitkomsten te meten bij alle deelnemers in de te vergelijken groepen, kan worden bepaald of in de ene groep gunstiger uitkomsten worden behaald dan in de andere. Stel nu dat het onderzoek uitwijst dat in de experimentele groep meer vooruitgang wordt geboekt op de uitkomstmaat (bijvoorbeeld een sterkere toename van ervaren zelfvertrouwen) dan in de controlegroep. In dat geval is de kans heel groot dat het gevonden effect ook daadwerkelijk het gevolg is van de onderzochte interventie en niet een toevallig effect is van bijvoorbeeld verschillen in bepaalde persoonskenmerken tussen de experimentele groep en de controlegroep.

2 Zie voor uitgebreide informatie over deze onderzoeksmethode: Michon & Kroon, 2013

Bovenstaande kenmerken gelden in zekere zin ook voor de meer klassieke RCT, ook wel de verklarende RCT genoemd. De meerwaarde ten opzichte van de verklarende RCT is dat de pragmatische variant in de alledaagse praktijk wordt uitgevoerd, bij een steekproef (onderzoeksgroep) van in principe alle mensen die tot de doelgroep van de interventie behoren. Ook de interventie zelf wordt op een natuurlijke manier aangeboden. Hoe de begeleiding verloopt, bijvoorbeeld, kan van persoon tot persoon variëren. Doordat aldus de mate van standaardisatie van interventie, doelgroep en omstandigheden is toegesneden op de werkelijkheid in de praktijk, kunnen de onderzoeksuitkomsten 'gegeneraliseerd' worden naar de praktijk van alledag (externe validiteit) – veel beter dan bij de klassieke verklarende RCT.

2.2 De pragmatische RCT naar EVC-A in het kort

In de basis was de pragmatische RCT naar EVC-A een systematische vergelijking tussen twee groepen. Deelnemers in de ene groep gingen de EVC-A procedure toe passen. Deelnemers in de andere groep kwamen op een wachtlijst voor EVC-A. De beoogde doelgroep bestond uit deelnemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en psychosociale kwetsbaarheden. Deelnemers zijn geworven bij organisaties die aan mensen uit die doelgroep vrijwilligerswerk of activerings- en rehabilitatietrajecten bieden, gekoppeld aan het opdoen van werkervaring. Voor alle deelnemers liep de gebruikelijke persoonlijke begeleiding door.

Bij de start vulden de deelnemers aan de studie eerst een vragenlijst in: de *baseline* meting of nulmeting. Na deze meting werd door randomisatie bepaald of de betrokkene in de EVC-A groep kwam of in de vergelijkingsgroep. Daarna zijn de deelnemers uit beide onderzoeksgroepen een jaar lang gevolgd. De eerste effectmeting vond plaats na zes maanden en de tweede na twaalf maanden. In het rapport noemen we de drie meettijdstippen ook wel T0, T6 en T12 (Tijdstip 0, et cetera).

Randomisatie

De randomisatie is toegepast door een onafhankelijke onderzoeksafdeling. Er is gebruik gemaakt van een randomisatieprogramma. Er is gewerkt met een blokrandomisatie van vier deelnemers: bij iedere vier deelnemers zorgt de procedure dat er twee EVC-A en twee geen EVC-A krijgen.

2.3 Setting: de beoogde instellingen

Bij de werving van de deelnemers hebben we ons gericht op organisaties die plaats bieden aan mensen die niet makkelijk meedoen in het 'gewone' arbeidsproces en

de nodige barrières ondervinden bij het zoeken naar een eigen plek in de samenleving. Geworven werd bij zowel instellingen die een sociale activeringsdoelstelling hebben als instellingen in de sociale sector die een bredere functie hebben, bijvoorbeeld opvang.

2.4 Doelgroep van de studie

EVC-A richt zich op de grote groep van (miljoenen) vrijwilligers. Dit is de breedst mogelijke omschrijving van de potentiële doelgroep voor deze variant van EVC. Dit onderzoek was gericht op een kleinere groep daarbinnen: de groep mensen met 'kwetsbaarheden' en een achterstandspositie op de arbeidsmarkt. Voor de studie zijn de volgende inclusiecriteria (dit zijn richtinggevende criteria) geformuleerd voor de bepaling of kandidaten in aanmerking komen voor de studie.

- 1 Leidend was dat de betrokkenen zelf gemotiveerd moesten zijn om hun competenties en sterke kanten in beeld te brengen door middel van EVC-A. Het maakte daarbij niet uit of zij wel of geen verder liggende motieven hadden, zoals hun arbeidsmarktpositie verbeteren. Arbeid was ook nadrukkelijk breed gedefinieerd, het ging zeker niet uitsluitend om mensen die graag betaald werk wilden vinden.
- 2 De beoogde respondenten moesten deelnemer of vrijwilliger zijn bij instellingen zoals hiervoor beschreven onder 'setting'. Dit vanuit de gedachte dat als we bij de juiste instellingen zouden werven, we ook de juiste doelgroep zouden bereiken. De studie richtte zich nadrukkelijk op organisaties die een rol vervullen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Met MOVISIE was overeengekomen om niet te werven onder degenen met het meeste perspectief op deelname aan het arbeidsproces, zoals cliënten van re-integratiebedrijven die specifiek gericht zijn op degenen met een 'korte afstand tot de arbeidsmarkt'.
- 3 Daarnaast was het uit praktisch oogpunt voor deze studie nodig dat de betrokkenen de Nederlandse taal zodanig machtig waren dat zij de EVC-A procedure konden doorlopen (of via bestaande middelen voor een tolk/vertaler konden zorgen, bijvoorbeeld via lopende afspraken met de betreffende instelling).
- 4 Mensen konden niet meedoen als zij ten tijde van de wens om deel te nemen aan deze studie al aan een ander EVC traject deelnamen. Deelnemers aan de studie mochten wel ervaring hebben met EVC, maar in die gevallen moest zo'n traject langer dan een jaar geleden afgerond zijn.

2.5 Analyses

In de betreffende hoofdstukken is per onderdeel beschreven op welke wijze geanalyseerd is. In het algemeen is voor de metingen op nominaal/ordinaal de X^2 toets gebruikt. Voor het toetsen van verschillen van continue variabelen is de T-test gebruikt.

Alle hoofdanalyses zijn uitgevoerd volgens het *intention-to-treat* principe. Dat betekent dat deelnemers geïnccludeerd zijn in de analyse op basis van de conditie waaraan zij zijn toegewezen, los van bijvoorbeeld het feitelijk doorlopen van de EVC-A procedure. Dit is algemeen gebruik in RCT's en verhoogt de generaliseerbaarheid van het experiment. Daarnaast hebben we op basis van de uitkomsten van de analyses in het kwalitatief onderzoek een extra serie analyses verricht waarbij is nagegaan of mensen die de EVC-A procedure in zekere mate afgerond hebben, mogelijk betere uitkomsten laten zien dan degenen die dat niet hebben gedaan.

Om de hoofdvragen te kunnen beantwoorden, hebben we lineaire regressieanalyses uitgevoerd. Bij deze analysemethode wordt onderzocht of er een lineaire samenhang is tussen één afhankelijke variabele (bijvoorbeeld empowerment) en een aantal onafhankelijke variabelen.

2.6 Training ten behoeve van dit onderzoek

Indien een instelling meedeed aan het onderzoek, dan werden de betrokken begeleiders getraind in de EVC-A procedure. De vrijwilligers die met EVC-A aan de slag gingen, zijn namelijk gecoacht door begeleiders van de organisatie waar ze werken. Deze professionals kregen een specifieke training in het bieden van steun bij EVC-A. Die training is gegeven door 'train-de-trainers' van MOVISIE. De training bestond uit een eerste bijeenkomst van een volledige dag en een dagdeel na een maand. Na ongeveer twee maanden vond een afsluitende terugkombijeenkomst van een dagdeel plaats om de ervaringen te delen. De training had drie doelen. Ten eerste zijn de begeleiders getraind in het informeren over de EVC-A procedure. Ten tweede is met begeleiders doorgenomen hoe zij de vrijwilligers op een coachende en stimulerende manier kunnen ondersteunen bij EVC-A. Ten derde is begeleiders geleerd hoe zij binnen de instelling de EVC-A procedure kunnen implementeren en organiseren. Naast de bijeenkomsten hebben de begeleiders ook praktijkopdrachten gekregen, zoals het verzorgen van een presentatie over EVC-A en het beoordelen van een portfolio.

Er zijn in totaal vijf trainingsrondes georganiseerd, waaraan steeds een deel van de instellingen deelnam; de gehele periode liep van het voorjaar van 2010 tot in het voorjaar van 2011.

2.7 Werving

Begin 2010 is gestart met de werving van de instellingen voor het onderzoek. Zowel passieve als actieve vormen van werving zijn toegepast. De passieve werving bestond uit het verspreiden van informatiefolders bij congressen, het aanbieden van informatie over het onderzoek op verschillende websites en in nieuwsbrieven en het versturen van wervingmails aan het netwerk. Op deze manier konden geïnteresseerde organisaties de onderzoekers benaderen voor meer informatie of mogelijke deelname. De actieve werving bestond uit het gericht benaderen van specifieke organisaties die in aanmerking kwamen voor het onderzoek. Dit waren onder andere de organisaties die in de voorafgaand aan het onderzoek uitgevoerde haalbaarheidsstudie hun interesse kenbaar hadden gemaakt. Daarnaast zijn organisaties actief benaderd die volgens sleutelinformanten en kernbetrokkenen bij het onderzoek mogelijk geïnteresseerd zouden kunnen zijn, bijvoorbeeld omdat zij al eerder aan de ontwikkeling van EVC-A hadden meegewerkt. Tot slot is op internet gezocht naar en ook toenadering gezocht met welzijnsinstellingen en (via databanken) instellingen gericht op activering en re-integratie.

Indien een instelling besloot om mee te doen, nam de onderzoeker een uitgebreide vragenlijst telefonisch af met de contactpersoon van de instelling. Het doel van dit gesprek was onder andere meer inzicht te krijgen in de organisatiekenmerken, de doelgroep en randvoorwaarden voor het onderzoek, waaronder het verwachte aantal deelnemers.

De betrokken begeleiders wierven gedurende de training deelnemers onder de cliënten in de eigen organisatie. Per organisatie werden groepsbijeenkomsten georganiseerd voor de cliënten die wilden meedoen, verder de onderzoeksdeelnemers genoemd. In deze bijeenkomsten gaven de onderzoekers voorlichting over het onderzoek.

2.8 Dataverzameling

De genoemde bijeenkomsten bij de organisaties dienden allereerst voor het geven van extra informatie over het onderzoek en de EVC-A procedure, bovenop de schriftelijke voorlichting. De potentiële deelnemers konden tijdens deze bijeenkomst vragen stellen. Het tweede doel van de bijeenkomsten was de eerste vragenlijst (nulmeting) bij de geïnteresseerde deelnemers groepsgewijs af te nemen. Die deelnemers vulden daaraan voorafgaand een toestemmingsformulier in. Daarin gaven zij te kennen goed geïnformeerd te zijn over de studie en bewust mee te willen werken. Bij een volledig ingevulde vragenlijst kreeg de deelnemer een VVV-bon van € 10.

Zes maanden na deze voorlichtingsbijeenkomst is opnieuw een bijeenkomst georganiseerd bij de instellingen. Een onderzoeker coördineerde deze bijeenkomst samen met de contactpersoon vanuit de instelling. De deelnemers werden uitgenodigd om de vragenlijst in te vullen voor de meting na zes maanden. Na afloop ontvingen de deelnemers een VVV-bon van € 10. Deze procedure is herhaald na twaalf maanden.

Gegevensverwerking

De gegevens van alle vragenlijsten zijn anoniem ingevoerd in een SPSS databestand. De toestemmingsformulieren zijn op een aparte plaats bewaard. Alle gegevens zijn zodanig bewaard dat geen koppeling gemaakt kon worden tussen persoonsgegevens en onderzoeksdata.

2.9 Uitwerking en meting van de beoogde uitkomsten

De hoofduitkomst die met EVC-A beoogd wordt, is het versterken van het zelfvertrouwen bij mensen uit de doelgroepen: mensen die vrijwilligerswerk doen en in het bijzonder mensen met kwetsbaarheden die vrijwilligerswerk doen, al dan niet in het kader van rehabilitatie. EVC-A beoogt hen, met andere woorden, te 'empoweren'. In de startfase van de effectstudie is samen met één van de kernontwikkelaars (Van Houten) uitgewerkt wat onder dat begrip verstaan wordt. Samengevat kwam daaruit naar voren dat met het centrale begrip 'zelfvertrouwen' ook wel 'ervaren empowerment' of 'ervaren eigen kracht' wordt bedoeld. Empowerment is een complex begrip. In deze studie hebben we ervoor gekozen om drie opvattingen van empowerment, en dus drie mogelijke uitkomsten van EVC-A, te onderzoeken.

- 1 Een algemeen vertrouwen in eigen kunnen en functioneren als kernindicator van ervaren empowerment. Dit vertrouwen in zichzelf bij een persoon wordt ook wel *self-efficacy* genoemd. Dit aspect lijkt de kern te vormen van de (veranderbare) intrapersoonlijke (persoonsgebonden) kant van het begrip empowerment (Castelein e.a., 2008).
- 2 Ervaren empowerment als een breed begrip waaronder zowel diverse intrapersoonlijke (persoonsgebonden) als interpersoonlijke (tussen personen) aspecten vallen. Voorbeelden van intrapersoonlijke aspecten zijn zelfkennis, de eigen ervaringen een plek kunnen geven in het persoonlijk leven en zelfmanagement. De interpersoonlijke aspecten in deze opvatting van empowerment zijn onder andere het inzetten van de eigen ervaringsdeskundigheid en de maatschappelijke verantwoordelijkheid die mensen met kwetsbaarheden (kunnen) nemen. Het gaat hier om het bij machte zijn om voor de eigen doelen op te komen en uiteindelijk ook anderen daarbij te steunen (Boevink, 2009; Boumans, 2012).

3 Als derde indicator van ervaren empowerment is het begrip 'hoop' gekozen.

Daarbij gaat het vooral om een optimistische kijk van de persoon op zijn persoonlijke toekomst (Castelein e.a., 2008).

Door op drie verschillende manieren naar empowerment te kijken, kon met de studie breder geëxploreerd worden of EVC-A effect zou hebben op deze uitkomst. En zo ja, op welk aspect van empowerment (vooral). Aan de drie aspecten is vooraf geen gewicht toegekend. Overigens ging het bij alle drie de concepten om eigenschappen waarvan verondersteld wordt dat ze veranderbaar zijn.

De eerste hoofdvraag van de studie is op basis van deze drie indicatoren van zelfvertrouwen en het achterliggende construct ervaren empowerment via drie deelvragen nader gespecificeerd.

Vraag 1. Is bij deelnemers in de EVC-A groep een toename van ervaren empowerment te zien ten opzichte van de deelnemers in de vergelijkingsgroep?

1a. idem, opgevat als vertrouwen in het eigen kunnen en gezond functioneren (self-efficacy);

1b. idem, opgevat als empowerment als gelaagd en omvattend begrip;

1c. idem, opgevat als hoop (op een goed toekomst voor zichzelf).

Naast een beoogde invloed op het zelfvertrouwen bij deelnemers is de EVC-A aanpak bedoeld om mensen te helpen meer inzicht te krijgen in hun competenties. Bovendien wordt vermoed dat (een deel van) de betrokkenen mede dankzij dat verhoogd gevoel van empowerment in combinatie met inzicht in arbeidscompetenties mogelijk concrete stappen gaan zetten op het gebied van arbeidsparticipatie, zoals betaald werk vinden. De methode zet overigens met opzet niet gericht in op het concreet verbeteren van de arbeidspositie; de betrokkene zelf bepaalt of hij actief met het portfolio en/of de ervaringen van de EVC-A procedure de arbeidsmarkt op gaat.

Aan de centrale, primaire vraag zijn de volgende, meer afgeleide, secundaire vragen toegevoegd.

Vraag 2. Welke secundaire uitkomsten (neveneffecten) kent EVC-A?

2a. Is in de EVC-A groep een toegenomen inzicht in competenties waarneembaar?

2b. Is in de EVC-A groep een toename van ervaren kwaliteit van leven waarneembaar?

2c. Zetten deelnemers in de EVC-A groep (al dan niet via empowerment) vaker een concrete stap richting arbeidsparticipatie?

Een eventueel effect van de laatste secundaire uitkomst werd vooral verwacht in de loop van de complete *follow-up*, dus met name op T12.

2.10 Beschrijving van de belangrijkste meetinstrumenten

Zoals beschreven, is ervaren empowerment volgens drie benaderingen gedefinieerd. Hieronder beschrijven we de vragenlijsten die gebruikt zijn om deze drie indicatoren te meten.

Zelfvertrouwen (MHCS)

Vertrouwen in eigen kunnen is gemeten met de Mental Health Confidence Scale (MHCS) (Carpinello e.a., 2000). De hier gebruikte variant van deze vragenlijst bestaat uit 13 vragen. Het gaat om vragen als: 'Hoeveel vertrouwen heeft u erin dat u doelen kunt stellen voor uzelf', of 'Hoeveel vertrouwen heeft u erin dat u op kunt komen voor uw behoeftes'. Antwoord kan gegeven worden op een zespuntsschaal lopend van '1=totaal geen zelfvertrouwen' tot '6=volledig vertrouwen'.

Empowerment volgens de Nederlandse Empowerment Lijst (NEL)

Empowerment als breder begrip is gemeten met de Nederlandse Empowerment Vragenlijst (NEL) (Boevink e.a., 2009). De NEL kent zes subdomeinen: sociale steun, erbij horen, zelfmanagement, eigen wijsheid, professionele hulp en betrokkenheid leefgemeenschap. Aan de respondent worden uitspraken voorgelegd waarna deze aangeeft op een vijfpuntsschaal (lopend van '1=sterk mee oneens' tot '5=sterk mee eens') in hoeverre de uitspraak op hem of haar van toepassing is. De Sociale steun schaal heeft zeven items, bijvoorbeeld: 'De mensen om mij heen nemen me zoals ik ben'. De Erbij horen schaal heeft zes items, bijvoorbeeld: 'Ik heb het gevoel dat ik ergens bij hoor'. De Zelfmanagement schaal heeft vijf items, zoals: 'Ik weet wat ik beter wel / niet kan doen'. De schaal Eigen wijsheid heeft twaalf items, zoals: 'Ik heb een doel in mijn leven' en 'Ik heb de wil om verder te gaan'. De schaal Betrokkenheid leefgemeenschap heeft zes items, bijvoorbeeld: 'De samenleving respecteert mijn rechten als burger'. Voor de schaal Professionele hulp zijn er vier items, zoals: 'De patiëntenrol staat niet meer centraal in mijn leven'. Op deze items kan ook 'niet van toepassing' gescoord worden. De gemiddelde scores op de schalen en de items vindt u in de bijlage.

Hoop

Ervaren hoop is gemeten met de Herth Hope Index, (HHI) (Herth e.a., 1992). De hier gebruikte variant van de HHI bestaat uit twaalf uitspraken, zoals: 'Ik heb een positieve kijk op het leven' en: 'Ik geloof dat elke dag mogelijkheden biedt'. Antwoord

wordt gegeven op een vierpuntsschaal die loopt van '1=sterk mee oneens' tot '4=sterk mee eens'.

De volgende vragenlijsten zijn gebruikt om de secundaire uitkomsten te meten.

Inzicht in competenties

De vragenlijst over ervaren inzicht in eigen competenties is door de onderzoekers en adviseur Marjet van Houten ontwikkeld en bestaat uit tien uitspraken, zoals: 'Ik weet wat mijn sterke en minder sterke kanten zijn', en: 'Ik kan aan anderen goed duidelijk maken wat mijn kwaliteiten zijn'. Op een 4 puntsschaal geven respondenten aan in hoeverre zij het met de uitspraak eens zijn, met antwoordcategorieën lopend van '1=sterk mee oneens tot 4=sterk mee eens'.

Kwaliteit van leven

Kwaliteit van leven is gemeten met de Vragenlijst Kwaliteit van Leven (Delespaul e.a., 2008). Aan deelnemers wordt gevraagd hun kwaliteit van leven te beoordelen op acht vragen, zoals: 'Hoe tevreden bent u met uw sociale relaties?' en: 'Hoe tevreden bent u met uw dagbesteding?' De antwoorden worden gegeven op een zevenpuntsschaal die loopt van '1=helemaal niet tevreden' tot '7=zeer tevreden'. In de analyse hebben we de vraag over de tevredenheid over de hulpverlening buiten beschouwing gelaten. Dat item is door tamelijk veel mensen niet ingevuld, doorgaans omdat men het niet van toepassing vond.

Concrete stap zetten richting arbeidsmarkt

Concrete stappen richting (meer) participatie in het arbeidsproces zijn gemeten met (onderdelen van) diverse lijsten: de vragenlijst Werkzoekgedrag (Schellekens, 2007), en de Vragenlijst Maatschappelijke participatie (Michon e.a. 2008).

Overige instrumenten

Om de respondentengroep te kunnen beschrijven, is verder onder andere gebruik gemaakt van de Vragenlijst Maatschappelijke participatie (Michon e.a., 2008) en de Mental Health Inventory voor mentale of psychische gezondheid (MHI-5) (onderdeel van de RAND-36, Van der Zee & Sanderman, 1993).

Dit alles is aangevuld met vragen overgenomen van diverse lijsten die voor eigen studies gebruikt zijn en/of speciaal voor deze studie geformuleerd zijn.

De onderzoeks- deelnemers

3

In dit hoofdstuk beschrijven we om te beginnen de respons in de studie, oftewel de mate waarin men eraan deelgenomen heeft (3.1). Vervolgens typeren we degenen die in het onderzoek participeerden (3.2). Daarna gaan we in op de vraag of de randomisatie geslaagd is (3.3).

3.1 Respons

De respons in de studie is weergegeven in tabel 3.1 en figuur 3.1. In totaal zijn 257 deelnemers gestart met het onderzoek. Van hen zijn 126 mensen (49%) aan de EVC-A groep toegewezen, zij konden met de EVC-A procedure beginnen. De overige 131 (51%) zijn aan de vergelijkingsgroep toegewezen, zij moesten een jaar wachten voordat zij met een eventuele EVC-A procedure konden beginnen.

Het is goed gelukt om een grote groep deelnemers te werven. Ook de gewenste diversiteit aan instellingen is bereikt. In totaal deden 25 instellingen mee aan de studie, met in totaal 56 begeleiders. De ambitie was vooral om zowel instellingen uit het domein van de ggz-rehabilitatie als uit de sociale sector te bereiken. Daarin is de studie geslaagd. Zie tabel 1.2 in bijlage 1 voor de respons per instelling.

Ook de *follow-up* is goed geslaagd, een uitvalpercentage van ongeveer 25% is heel acceptabel. Zie ook het stroomdiagram van de respons in figuur 3.1.

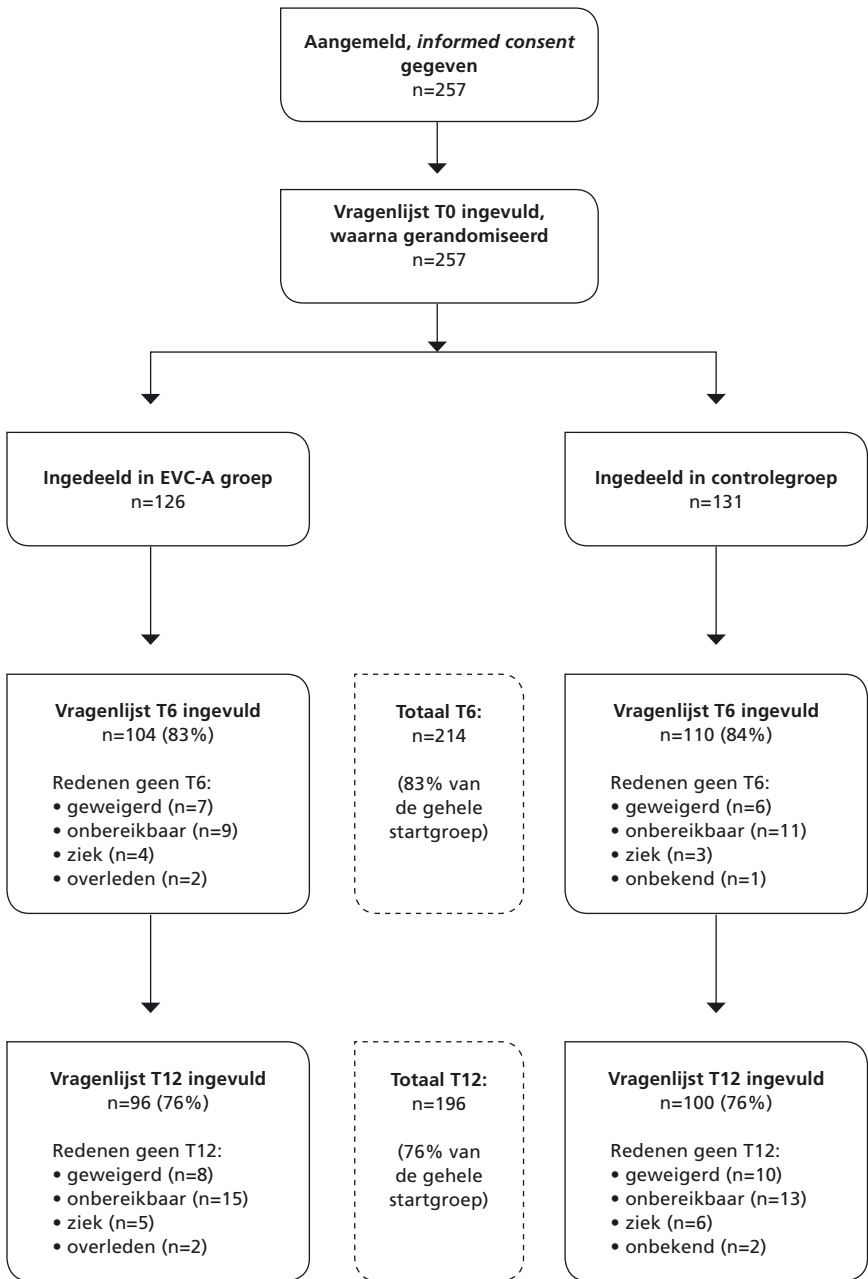
Tabel 3.1 Respons bij cliënten naar onderzoeksgroep

	T0 ¹		T6		T12	
	N	%	N	%	N	%
EVC-A	126	49	104	83	100	76
Controle	131	51	110	84	96	75
Totaal	257	100	214	83	196	76

Noot:

1 T0: basismeting; T6: meting na 6 maanden; T12: meting na 12 maanden

Figuur 3.1 Stroom diagram respons EVC-A trial*



* Voor het invullen van dit diagram zijn de Consort statements gevolgd (Schultz e.a. 2010)

3.2 Baseline gegevens ingestroomde respondenten

In deze paragraaf beschrijven we de mensen die hebben deelgenomen aan het onderzoek.

Socio-demografische kenmerken

Bijna tweederde (62%) van de deelnemers is vrouw en de gemiddelde leeftijd is 45 jaar. Ruim de helft (61%) is ongehuwd, gevolgd door gehuwd (21%) en gescheiden (15%). Bijna iedereen heeft de Nederlandse nationaliteit (92%). Ruim driekwart (78%) heeft een eigen woning. Bijna de helft van de deelnemers woont alleen (46%). Anderen wonen samen met partner en kinderen (16%), alleen met kinderen (14%) of alleen met partner (9%). De hoogst afgeronde opleiding is voor ruim de helft (56%) basisonderwijs, lbo of mavo, gevolgd door havo, vwo, mbo (33%) en hbo en wo (11%).

Arbeidssituatie

In de periode voor het onderzoek, gemeten over de afgelopen vijf jaar, heeft 39% van de onderzoeksdeelnemers betaald werk gehad. Op het moment van inclusie geeft 12% (N=29) aan op dat moment betaald werk te hebben. Het gaat daarbij om diverse vormen van betaald werk: regulier werk, werk in de sociale werkvoorziening of ander gesubsidieerd werk. Ongeveer een derde van de deelnemers met betaald werk (N=9) krijgt ondersteuning bij het werk van een begeleider of *job coach*. De meesten geven aan onbetaald werk te doen (85%), in de meeste gevallen is dat vrijwilligerswerk (72%).

Lichamelijke en psychische gezondheid

Ruim de helft (60%) geeft aan een lichamelijke aandoening te hebben. Rugklachten komen het meest voor (28%), gevolgd door hart- en vaatziekten (8%) en reuma (6%). Bijna de helft heeft hiervoor hulp gehad. Meer dan de helft van de betrokkenen (53%) heeft last psychische klachten of problemen. Depressie (24%) en angst (21%) komen het meest voor. Bijna de helft (43%) heeft hiervoor in het afgelopen half jaar hulp gehad.

3.3 Evaluatie randomisatie

Voor een gerandomiseerd gecontroleerd onderzoek is het meest ideale scenario dat beide onderzoeksgroepen dezelfde kenmerken hebben bij de start van de studie. Vooral de socio-demografische kenmerken en de gezondheidskenmerken zijn bij de start idealiter gelijk.

Door middel van twee statistische toetsen, X^2 en T-test, is nagegaan in hoeverre beide groepen overeenkomen op de onderzochte kenmerken. De uitkomst is dat de EVC-A groep en de vergelijkingsgroep niet significant verschillen op socio-demografische kenmerken als leeftijd, geslacht, opleiding, woonsituatie en inkomen. Ook verschillen de groepen niet in de mate van werkervaring (betaald of onbetaald werk), noch in actuele werksituatie. Dit geldt ook voor hun psychische en lichamelijke gezondheid. De randomisatie is dus in dit opzicht goed geslaagd.

Ervaren empowerment (zelfvertrouwen)

Tabel 3.2 toont de scores op de beginmeting op de primaire en secundaire uitkomstmaten. Wat betreft de hoofduitkomst, ervaren empowerment, zijn de bevindingen als volgt. Degenen in de EVC-A groep scoren niet significant anders dan degenen in de wachtlijstgroep op vertrouwen in eigen kunnen (MHCS). Degenen in de EVC-A groep scoren gemiddeld wat positiever op de Nederlandse Empowerment Lijst (bijna significant). Degenen in de EVC-A groep scoren gemiddeld significant hoger op de Hoop-vragenlijst ($p < .05$).

Er is dus een tendens dat de EVC-A groep er bij de beginmeting al wat positiever voor staat dan de vergelijkingsgroep. In de hoofdanalyses is rekening gehouden met die beginverschillen.

Tabel 3.2 Gemiddelde scores (en standaarddeviaties) op de continue uitkomstmaten - nulmeting

	range	Totale groep	EC ¹	CC
Empowerment vertrouwen	1-6	4.47 (0.73)	4.53 (0.72)	4.41 (0.73)
Empowerment breed	1-5	3.81 (0.51)	3.87 (0.49)	3.75 (0.52)
Empowerment hoop	1-4	3.01 (0.45)	3.07 (0.43)	2.96 (0.47)
Inzicht in competenties	1-4	2.89 (0.45)	2.92 (0.44)	2.86 (0.46)
Kwaliteit van leven	1-7	4.99 (1.17)	5.15 (1.05)	4.84 (1.26)

Noot:

1 EC: Experimentele Conditie (EVC-A groep); CC: Controleconditie (Vergelijkingsgroep)

Bevindingen over de effecten van EVC-A

4

In dit hoofdstuk gaan we in op de centrale vraag of de twee groepen (EVC-A en wachtlijst) verschillen in uitkomsten na zes en na twaalf maanden. In 4.2 gaan we na of deelname aan EVC-A een gunstig effect had op ervaren empowerment. Mogelijke secundaire effecten, zoals een effect op inzicht in de eigen competenties, komen in 4.3 aan de orde. Paragraaf 4.4 biedt een kort overzicht van de resultaten. Ten slotte gaan we in op de mogelijke invloed van actieve en 'serieuze' deelname aan EVC-A (4.5). We beginnen met een toelichting op de uitgevoerde analyses (4.1).

4.1 Analyses

De bevindingen met betrekking tot de uitkomsten worden telkens in drie stappen beschreven overeenkomstig de gevolgde analysestappen.

1. Eerst beschrijven we of de twee onderzoeksgroepen bij de vervolgmeting verschillen in de score op de gebruikte schaal om de uitkomst, bijvoorbeeld vertrouwen in eigen kunnen, te meten. Hiervoor is een T-test gebruikt.
2. Vervolgens gaan we in op de vraag of de twee onderzoeksgroepen op T6 en T12 verschillen in toename in de score op de gebruikte schaal om de uitkomst te meten. Waarom deze stap? Stel het antwoord op stap 1 is bevestigend, bijvoorbeeld de EVC-A groep had een hogere score op empowerment dan de vergelijkingsgroep. Een dergelijk verschil kan het effect zijn van EVC-A, maar het is ook mogelijk dat de gevonden verschillen al bij de T0-meting aanwezig waren. Om er zeker van te zijn dat er in de ene groep sprake is van meer toename in bijvoorbeeld empowerment dan in de andere groep, is gebruik gemaakt van regressieanalyse, waarbij gecontroleerd is voor eventuele startverschillen in de uitkomstmaat, in dit voorbeeld de score op empowerment op de nulmeting (T0).
3. Een eventueel effect kan het gevolg zijn van andere verschillen tussen de twee groepen dan het al dan niet deelgenomen hebben aan EVC-A en eventuele verschillen tussen de twee groepen op de nulmeting wat de uitkomstmaat betreft. Nu is het zo dat een gerandomiseerde gecontroleerde trial juist de kans optimaliseert dat de beide groepen in alle opzichten een gelijke startsituatie hebben. In een tweede serie regressieanalyses zijn we voor iedere uitkomstmaat

desalniettemin nagegaan of een eventueel gevonden EVC-A effect mogelijk het gevolg was van verschillen tussen de twee onderzoeksgroepen in drie opzichten: geslacht, leeftijd en etniciteit.

De hoofduitkomst is altijd die van stap 2 en heeft een zelfstandige waarde. Het sterkst is een uitkomst die bij 2 gevonden wordt en bij 3 wordt bevestigd.

Om de sterkte van het effect uit te kunnen drukken in een maat, zijn zogeheten *standardised mean differences* berekend. Deze maat drukt in getal de 'effectgrootte' uit. Deze effectgrootte is zodanig berekend dat uitkomsten onderling vergelijkbaar zijn. Die berekeningen maken vergelijking mogelijk met de verschillende uitkomsten binnen dit onderzoek, maar ook met de bevindingen van andere studies.³ Effectgroottes van rond de .2 worden over het algemeen klein genoemd, effectgroottes rond .5 middelgroot en effectgroottes van .8 groot. Het gaat daarbij om middelpunten. Effectgroottes tussen .2 en .5 noemen wij hier bijvoorbeeld 'klein tot middelgroot' in navolging van onder andere Resnick & en Rosenheck (2008).

De analyses tot en met stap 3 zijn uitgevoerd met het statistisch computerprogramma SPSS.

In de hiernavolgende presentatie van de resultaten, volgen we de beschreven stappen. We geven de gevonden toetswaarden weer en de p-waardes. Die p staat voor de kans dat we ten onrechte zouden aannemen dat er een verschil is tussen EVC-A en de vergelijkingsgroep. Graag zien we een lage kans. Als p kleiner is dan .05, stellen we dat er een statistisch significant positief verband is tussen deelname aan de EVC-A groep en een positieve of sterkere positieve uitkomst dan bij deelname aan de vergelijkingsgroep. De kans is dan namelijk lager dan 5% op een mogelijk tegengestelde bevinding bij nieuw onderzoek, dat wil zeggen dat we bij andere steekproeven ongeveer dezelfde uitkomsten bij beide groepen zullen vinden. We spreken van een trend of een bijna-effect als $p < .10$. In die gevallen is nog altijd de kans laag dat we bij andere steekproeven geen effect zouden vinden.

De gemiddelde scores op de gebruikte vragenlijsten worden waar relevant in de tekst vermeld. Een overzicht hiervan is te vinden in de tabellen in bijlage 1.

3 Hiervoor is de formule van *Hedges' g* gebruikt (Durlak, 2009), volgens de richtlijnen van het Cochrane Centre (Higgins & Green, 2011)

4.2 Effect op de hoofduitkomst: ervaren empowerment

In deze paragraaf beschrijven we de uitkomsten op de hoofduitkomst empowerment. We beschrijven per uitkomstmaat de bevindingen na een half jaar en na een jaar.

Effect op vertrouwen in eigen kunnen gemeten met de MHCS

Had EVC-A een gunstig effect op empowerment, opgevat als vertrouwen in eigen kunnen, gemeten met de Mental Health Confidence Scale (MHCS) (Carpinello, 2000), in de EVC-A groep ten opzichte van de vergelijkingsgroep?

De beide groepen verschillen volgens de eerste analysestap in score op vertrouwen in eigen kunnen, zoals gemeten met de MHCS-vragenlijst op de vervolgmeting na zes maanden (T6; gemiddelde scores: 4.59 respectievelijk 4.32 voor de EVC-A groep versus de controlegroep). De EVC-A groep scoorde op die meting significant positiever op empowerment dan de controlegroep ($t=-2.64$, $p=.01$).

In tabel 4.1 zijn de resultaten weergegeven van de hoofdanalyses (stap 2 en 3). Daaruit blijkt dat er een positief effect is op *toename* van empowerment zoals gemeten met de MHCS. De deelnemers in de EVC-A groep zijn significant sterker gaan vertrouwen op eigen kunnen ten opzichte van degenen in de controlegroep ($t=2.51$; $p=.01$). We zien immers een p-waarde die kleiner is dan 0.05. Dit positieve effect blijft bestaan als we corrigeren voor de mogelijke invloed van andere factoren (demografische kenmerken).

Na twaalf maanden, dat wil zeggen op T12, vinden we geen verschil in empowerment volgens de MHCS tussen de twee groepen (gemiddelde scores voor de EVC-A groep versus de controlegroep: 4.95 respectievelijk 4.78).

Vervolgens is in twee stappen nagegaan of er na twaalf maanden een verbetering te zien is in empowerment, die sterker is in de EVC-A groep dan in de controlegroep. In tabel 4.1 is te zien dat na 12 maanden die uitkomst niet gevonden is.

Tabel 4.1 Regressie op empowerment opgevat als zelfvertrouwen (MHCS¹) op T6 en T12

Variabelen	T6			T12		
	B	T	p ³	B	t	p
Empowerment T0 ⁴	0.70	13.29	.00*	0.73	13.43	.00*
Groep (EVC-A t.o.v. controle)	0.19	2.51	.01*	0.11	1.38	.17
model 2						
Empowerment T0	0.71	12.95	.00*	0.73	13.08	.00*
Groep (EVC-A t.o.v. controle)	0.20	2.50	.01*	0.13	1.54	.13

Noten:

- 1 MHCS: Mental Health Confidence Scale.
- 2 Model 1 = controle voor de score op zelfvertrouwen op de beginmeting; Model 2 = als model 1 bovendien gecontroleerd voor demografische kenmerken geslacht, leeftijd en etniciteit.
- 3 Een p-waarde < .05 is aangeduid met * en duidt op een significante samenhang tussen de betreffende variabele en de uitkomst vertrouwen in eigen kunnen, onder constanthouding van het effect van de andere variabele(n).
- 4 T0: basismeting; T6: meting na 6 maanden; T12: meting na 12 maanden.

Overigens toont de tabel dat de scores op de MHCS op de diverse tijdstippen significant met elkaar samenhangen: de T0 score op de MHCS hangt sterk samen met de scores op die maat op T6 en op T12 (p-waarden beduidend lager dan .05). Dergelijke verbanden zijn zeer gebruikelijk. We vonden ze dan ook bij alle analyses en zullen ze in de tekst verder niet opnieuw behandelen. De nieuws waarde van tabel 4.1 zit hem in het gegeven dat in de EVC-A groep een gunstiger ontwikkeling in zelfvertrouwen gevonden is, onafhankelijk van die verbanden die in de hele onderzoeksgroep te vinden zijn.

Effect op empowerment gemeten met de NEL

We vonden een significant verschil tussen de twee groepen in score op de empowerment gemeten met de NEL-vragenlijst op T6 (gemiddelde scores: 3.96 en 3.81 voor respectievelijk de EVC-A groep en de controlegroep). De EVC-A groep scoorde na zes maanden (T6) positiever op empowerment dan de controlegroep (t=-1.98, p=.05). Verder zien we een significant verschil tussen de twee groepen bij de meting op T6 op de dimensie 'erbij horen' (t=-2.4; p=.02).

Uit de daarop volgende analyse stappen is gebleken dat er geen sprake is van een gunstige *toename* van empowerment in de EVC-A groep ten opzichte van de controlegroep (t=1.18; p=.24; zie tabel 4.2).

Na twaalf maanden, dat wil zeggen op T12, vonden we geen verschil in empowerment tussen de twee groepen als gemeten met de NEL (gemiddelde scores: 3.88 en 3.78 voor respectievelijk de EVC-A groep en de controlegroep). Er was ook geen sterkere verbetering te zien in empowerment in de EVC-A groep ten opzichte van de controlegroep (Tabel 4.2).

Tabel 4.2 Regressie op empowerment (breed begrip gemeten met de NEL)¹ na 6 en 12 maanden

Variabelen	T6			T12		
	B	T	p ³	B	T	p
Model 1 ²						
Empowerment T0	0.72	12.83	.00*	0.63	12.45	.00*
Groep (EVC-A t.o.v. controle)	0.07	1.18	.24	0.05	1.05	.30
Model 2						
Empowerment T0 ⁴	0.70	12.46	.00*	0.62	12.22	.00*
Groep (EVC-A t.o.v. controle)	0.07	1.20	.23	0.06	1.17	.24

Noten:

- 1 NEL: Nederlandse Empowerment Lijst.
- 2 Model 1 = controle voor de score op empowerment op de beginmeting; Model 2 = als model 1 bovendien gecontroleerd voor demografische kenmerken geslacht, leeftijd en etniciteit.
- 3 Een p-waarde < .05 duidt op een significante samenhang tussen de betreffende variabele en de uitkomst empowerment, opgevat als een breed begrip, onder constanthouding van het effect van de andere variabele(n).
- 4 T0: basismeting; T6: meting na 6 maanden; T12: meting na 12 maanden.

Effect op empowerment gemeten met de Hoop-vragenlijst

De bevindingen met betrekking tot de uitkomst 'hoop' als indicator van empowerment, zijn vergelijkbaar met de bevindingen bij de NEL. We vonden een significant verschil tussen de twee groepen in score op de Hoop-vragenlijst na zes maanden (gemiddelde scores op T6: 3.12 versus 2.96 voor de EVC-A groep versus de controlegroep). De EVC-A groep scoorde significant positiever dan de controlegroep ($t=-2.41$; $p=.02$).

In tabel 4.3 is echter te zien dat er geen sterkere *toename* in hoop te zien is bij de EVC-A groep dan bij de controlegroep (p-waarde groter dan .05).

Tabel 4.3 Regressie op empowerment (Hoop gemeten met de HHI)¹ op T6 en T12

Variabelen	T6			T12		
	B	T	p ³	B	T	p
Empowerment T0 ⁴	0.72	14.74	.00*	0.70	13.94	.00*
Groep (EVC-A t.o.v. controle)	0.06	1.35	.18	0.02	0.33	.74
Model 2						
Empowerment T0*	0.71	14.19	.00*	0.69	13.42	.00*
Groep (EVC-A t.o.v. controle)	0.06	1.38	.17	0.02	0.41	.69

Noten:

- 1 HHI: Herth Hope Index.
- 2 Model 1 = controle voor de score op hoop op de beginmeting; Model 2 = als model 1 bovendien gecontroleerd voor demografische kenmerken geslacht, leeftijd en etniciteit.
- 3 Een p-waarde < .05 duidt op een significante samenhang tussen de betreffende variabele en de uitkomst ervaren hoop, onder constanthouding van het effect van de andere variabele(n).
- 4 T0: basismeting; T6: meting na 6 maanden; T12: meting na 12 maanden.

Stap 3 laat zien dat er niet veel veranderde aan deze bevindingen na constanthouding van de mogelijke invloed van andere factoren.

Na twaalf maanden, dat wil zeggen op T12, werd geen significant verschil in de score op de Hoop-vragenlijst gevonden tussen de twee groepen (gemiddelde scores: 3.06 en 2.98 voor de EVC-A groep versus de controlegroep). Er was ook geen verbetering te zien wat betreft deze uitkomst, die sterker is in de EVC-A groep dan in de controlegroep (zie Tabel 4.3).

4.3 Effect secundaire uitkomstmaten

In deze paragraaf beschrijven we de uitkomsten van analyses die gedaan zijn om de secundaire vragen te beantwoorden.

Effect van EVC-A op inzicht in competenties

We vonden een significant verschil tussen de twee groepen in score op inzicht in competenties na zes maanden (gemiddelde scores op T6: 3.03 respectievelijk 2.90 voor de EVC-A groep versus de controlegroep). De EVC-A groep scoort na zes maanden (T6) positiever op inzicht in competenties dan de controlegroep ($t=-2.41$; $p=.03$).

Vervolgens zijn we nagegaan of er ook sprake is van een gunstige *toename* van inzicht in competenties in de EVC-A groep ten opzichte van de controlegroep. Deze resultaten staan in tabel 4.4. Daarin is ook een significante toename te zien in

inzicht in competenties bij de EVC-groep ten opzichte van de controlegroep ($t=2.07$; $p=.04$). Dit effect bleef bestaan als we controleerden voor de mogelijke invloed van andere factoren.

Na twaalf maanden, dat wil zeggen op T12, vonden we geen verschil in inzicht in competenties tussen de twee groepen (gemiddelde scores: 3.02 respectievelijk 2.95 voor de EVC-A groep versus de controlegroep). Ook was er na twaalf maanden geen sprake van een verbetering in inzicht in competenties, die sterker was in de EVC-A groep dan in de controlegroep (zie Tabel 4.4).

Tabel 4.4 Regressie op inzicht in competenties op T6 en T12

Variabelen	T6			T12		
	B	T	p ²	B	t	P
Inzicht in competenties T0 ³	0.56	11.20	.00*	0.55	10.39	.00*
Groep (EVC-A t.o.v. controle)	0.10	2.07	.04*	0.05	1.03	.30
Model 2						
Inzicht in competenties T0	0.57	11.11	.00*	0.56	10.35	.00*
Groep (EVC-A t.o.v. controle)	0.10	2.03	.04*	0.05	1.10	.28

Noten:

- 1 Model 1 = controle voor de score op inzicht in competenties op de beginmeting; Model 2 = als model 1 bovendien gecontroleerd voor demografische kenmerken geslacht, leeftijd en etniciteit.
- 2 Een p-waarde < .05 duidt op een significante samenhang tussen de betreffende variabele en de uitkomst inzicht in competenties, onder constantheid van het effect van de andere variabele(n).
- 3 T0: basismeting; T6: meting na 6 maanden; T12: meting na 12 maanden.

Kwaliteit van leven

Zes maanden na de start scoren de twee groepen bijna significant verschillend op kwaliteit van leven (gemiddelde scores op T6: 5.19 respectievelijk 4.91 voor de EVC-A groep versus de controlegroep). De EVC-A groep scoort positiever op kwaliteit van leven dan de controlegroep ($t= -2.13$, $p < .10$).

In tabel 4.5 is te zien dat er bij de EVC-A groep geen sterkere *toename* van de kwaliteit van leven is dan bij de controlegroep ($t=0.38$; $p=.71$). Het controleren voor de mogelijke invloed van andere factoren leverde een vergelijkbaar resultaat op.

Na twaalf maanden verschillen de beide groepen significant in kwaliteit van leven (gemiddelde scores op T12: 5.32 respectievelijk 4.88 voor de EVC-A groep versus de controlegroep; $t= -2.67$, $p < .01$).

De vervolganalyses wijzen op een tendens dat de ervaren kwaliteit van leven bij de deelnemers in de EVC-A groep ook sterker toenam over het jaar dan bij degenen in de vergelijkingsgroep ($t=1.85$, $p=.07$). Na correctie voor de mogelijk verstorende invloed van andere variabelen (geslacht, leeftijd en etniciteit), wordt dit bijna-effect nog duidelijker zichtbaar: de verbetering in kwaliteit van leven is bij de EVC-A groep op een jaar na significant sterker dan bij de controlegroep ($p = .05$, dat wil zeggen net niet kleiner dan $.05$).

Tabel 4.5 Regressie op kwaliteit van leven

Variabelen	T6			T12		
Model 1 ¹	B	T	p ²	B	t	p
Kwaliteit van leven T0 ³	0.76	15.52	.00*	0.75	17.48	.00*
Groep (EVC-A t.o.v. controle)	0.04	0.38	.71	0.19	1.85	.07
Model 2						
Kwaliteit van leven T0	0.75	15.21	.00*	0.75	17.36	.00*
Groep (EVC-A t.o.v. controle)	0.04	0.32	.75	0.20	1.94	.05 ⁴

Noten:

- 1 Model 1 = controle voor de score op kwaliteit van leven op de beginmeting; Model 2 = als model 1 bovendien gecontroleerd voor demografische kenmerken geslacht, leeftijd en etniciteit
- 2 Een p-waarde $< .05$ duidt op een significante samenhang tussen de betreffende variabele en de uitkomst kwaliteit van leven, onder constanthouding van het effect van de andere variabele(n)
- 3 T0: basismeting; T6: meting na 6 maanden; T12: meting na 12 maanden.
- 4 De exacte p-waarde is hier $.054$.

Een stap richting arbeidsmarkt?

We gingen ook na of de EVC-A deelnemers vaker een positieve stap naar de arbeidsmarkt gezet hebben dan de anderen. Een positieve stap kan bestaan uit één of meer gunstige ontwikkelingen op de volgende zes aspecten.

1. betaald werk (gevonden) gedurende de onderzoeksperiode;
2. meer weken betaald gewerkt gedurende de onderzoeksperiode;
3. toename gemiddeld aantal uren betaald werk per week;
4. het al dan niet hebben van een arbeidscontract;
5. onbetaald werk gevonden gedurende de onderzoeksperiode;
6. toename aantal uren onbetaald werk.

We construeerden aan de hand van de gegevens op die zes variabelen één nieuwe variabele: iedereen die één of meer van de genoemde stappen gezet had, kreeg de score 'ja' (1) op de vraag of een gunstige stap gezet was. De overigen kregen een score 'nee' (0): er was geen verbetering of achteruitgang geconstateerd. We

rekenden daarbij over het gehele onderzoekjaar: we maakten geen onderscheid of een positieve stap binnen een half jaar gezet werd of later. In totaal waren voor deze analyse gegevens van maximaal 185 mensen beschikbaar. Van hen was in ieder geval op alle drie de meetmomenten bekend of zij al dan niet betaald werk hadden.

Eerst is naar betaald werk gekeken (stappen 1 t/m 4). Bij elkaar hebben 27 mensen een positieve concrete stap gezet op dit gebied. Zij hebben oftewel betaald werk gevonden, of een langere periode gewerkt, of zijn meer uren gaan werken, of kregen een contract bij een werkgever (dat wil zeggen: van niet-regulier naar regulier), of meerdere van deze vier mogelijkheden. Het gaat om afgerond 15% van de 182 mensen over wie we dergelijke gegevens hebben.

De beide groepen komen overeen in de mate waarin een gunstige stap richting betaald werk wordt gezet. In de EVC-A groep komt het weliswaar net iets vaker voor dat mensen deze stap gezet hebben: 16% om 13%. Maar dat verschil is duidelijk niet significant ($p = .57$).

Vervolgens is naar onbetaald werk gekeken (stappen 5 en 6). In totaal hebben 32 mensen een gunstige stap gezet, dat wil zeggen: zij zijn ofwel vrijwilligerswerk gaan doen, ofwel meer uren gaan werken in vrijwilligerswerk (of beide). Ook hier komen de beide groepen overeen (EVC-A: 16% tegen 19% in de controlegroep). Het iets hogere percentage in de controlegroep is ook in dit geval duidelijk niet significant ($p = .58$).

Daarna is geanalyseerd of de twee groepen van elkaar verschillen als het gaat om het zetten van een positieve stap richting werk, betaald of onbetaald. Dit leverde een met de voorgaande analyses vergelijkbaar beeld. Ook in zoekgedrag (mate waarin activiteiten ontplooid zijn om werk te vinden) bleken de beide groepen niet van elkaar te verschillen. Volgens geen van de uitgevoerde analysestappen bleek de EVC-A groep een betere ontwikkeling richting arbeidsparticipatie door te maken, afgezet tegen de ontwikkeling in de vergelijkingsgroep. De ontwikkeling wat betreft concrete stappen richting arbeidsmarkt was bij beide groepen gelijk. Er was dus ook geen sprake van een ongunstige ontwikkeling in de EVC-A groep ten opzichte van de vergelijkingsgroep.

4.4 Overzicht effecten

In tabel 4.6 zijn de bevindingen met betrekking tot de hoofduitkomsten van de RCT nog eens samengevat. We geven nu ook de effectgroottes weer.

Tabel 4.6 Effecten en bijbehorende effectgroottes van EVC-A – overzicht bevindingen¹

	T6		T12	
	Effect EVC-A?	Effect-grootte ²	Effect EVC-A?	Effect-grootte
Empowerment 1: zelfvertrouwen cf de MHCS ³	Ja	0.35	Nee	0.22
Empowerment 2: eigen kracht cf de NEL	Nee	0.28	Nee	0.21
Empowerment 3: eigen kracht cf de HHI	Nee	0.34	Nee	0.18
Inzicht in competenties	Ja	0.30	Nee	0.17
Kwaliteit van leven	Nee	0.23	Trend	0.38

Noten:

- 1 Beperkt tot de regressieanalyses. De uitkomsten van de twee stappen (model 1 en model 2 met controle voor demografische variabelen) zijn samengenomen omdat ze in dezelfde richting wijzen. De analyse op concrete arbeidsparticipatiestappen is hier buiten beschouwing gelaten, omdat de beide groepen nagenoeg gelijk op gingen wat dit aspect betreft.
- 2 Berekend is de SMD (Standardised Mean Differences), volgens Hedges' g.
- 3 MHCS: Mental Health Confidence Scale; NEL: Nederlandse Empowerment lijst; HHI: Herth Hope Index.

EVC-A had volgens dit onderzoek een gunstig effect op de toename van vertrouwen in eigen kunnen en het inzicht in eigen competenties. Dit effect was na zes maanden zichtbaar. Naar Cohen (1992) spreken we van een klein tot middelgroot effect gezien de berekende effectgroottes (de waarden zitten tussen klein en middelgroot in). Er is verder na een jaar sprake van een tendens dat ook de kwaliteit van leven sterker toeneemt bij EVC-A deelnemers dan bij de anderen. Ook dit effect valt in de range 'klein tot middelgroot'.

Overigens is bij geen van de onderzochte uitkomsten duidelijk sprake van een ongunstig effect in de vergelijkingsgroep.

4.5 Invloed van serieuze deelname aan EVC-A

De analyses zoals hiervoor beschreven laten na een half jaar duidelijke effecten zien op empowerment (opgevat als vertrouwen in eigen kunnen) en inzicht in competenties. Na een jaar zien we geen effecten. Bij die analyse hebben we het strenge 'intention-to-treat' principe gehanteerd: iedereen die in de EVC-A groep

was ingedeeld, is meegenomen in de analyse, ongeacht de mate waarin de betrokkene daadwerkelijk en serieus volgens de procedure aan EVC-A gewerkt had.

Uit het onderzoek is gebleken dat de deelnemers gemiddeld acht maanden over de EVC-A procedure hebben gedaan. Dat is aanzienlijk langer dan beoogd wordt volgens het model. Niet iedereen blijkt in staat te zijn geweest om de EVC-A procedure helemaal te doorlopen.

Tegelijkertijd kwam uit de voor het kwalitatief onderzoek gehouden interviews met EVC-A deelnemers en hun begeleiders naar voren dat empowerment wel degelijk versterkt kan worden door EVC-A. Althans, deelnemers hebben er positieve ervaringen mee, hun zelfvertrouwen is er naar eigen zeggen door versterkt en dit leidde vaak tot positieve veranderingen in hun functioneren en hun kijk daarop. De positieve ervaringen leken vooral opgedaan te zijn door degenen die ver zijn gekomen met de procedure.

Zou het kunnen zijn dat de methode het duidelijkst effect heeft voor degenen die hem ook daadwerkelijk toepassen? We zijn nagegaan of er een effect te zien is op de onderzochte uitkomstmaten voor degenen die de methode (geheel of grotendeels) afgerond hebben. Deze groep noemen we verder de EVC-A-getrouwe groep, ofwel degenen die de methode serieus toepasten. Degenen die de EVC-A procedure niet of slechts summier gevolgd hebben noemen we hier weer de vergelijkingsgroep.

De EVC-A-getrouwe groep bestaat volgens de definitie die is opgesteld uit degenen die in de vragenlijst hebben aangegeven de procedure te hebben afgerond, die daarnaast actief met de competenties aan de slag zijn geweest en ten minste voor één competentie bewijs verzameld hebben. Degenen in die groep (n=26) zijn vergeleken met de deelnemers uit de EVC-A groep die de procedure op T12 nog niet afgerond hebben of de procedure wel afgerond zeggen te hebben maar dat in werkelijkheid niet deden, aangezien zij er niet aan toegekomen zijn minstens één bewijs voor één competentie verzameld te hebben (n=60).

In tabel 4.7 zijn de uitkomsten te zien van een serie analyses waarin is nagegaan of er positieve effecten van EVC-A-getrouwheid waren op dezelfde uitkomsten als in voorgaande analyses, dat wil zeggen op empowerment, inzicht in competenties en kwaliteit van leven. Een stap richting de arbeidsmarkt zetten is (nog) niet (volledig) bekeken, omdat de verschillen tussen de EVC-A groep en de controlegroep al zo klein waren, dat hier geen wezenlijk andere uitkomsten verwacht werden. Deze analyse is dan ook op een andere wijze berekend (zie Tabel 4.7)

Verder zijn dezelfde vier analysestappen gevolgd als bij de bovenstaande analyses. We geven in tabel 4.7 een overzicht. Voor de afzonderlijke tabellen verwijzen we naar de bijlagen.

Tabel 4.7 Effecten van EVC-A-getrouwheid op uitkomstmaten – een overzicht¹

Effect van EVC-A op score op T12 in:	Effect EVC-A?	Effectgrootte ²
Empowerment 2: zelfvertrouwen cf de MHCS ³	ja	0.48
Empowerment 1: eigen kracht cf de NEL	ja	0.56
Empowerment 3: eigen kracht cf de HHI	ja	0.77
Inzicht in competenties	ja	0.38
Kwaliteit van leven	nee	0.32
Stap richting arbeidsparticipatie	nee	1.5 ⁴

Noten:

- 1 Beperkt tot de regressieanalyses op T12. Op T6 was geen effect te zien van EVC-A-getrouwheid. De uitkomsten van de twee stappen (model 1 en model 2 met controle voor demografische variabelen) zijn verder samengenomen omdat ze in dezelfde richting wijzen.
- 2 Berekend zijn de SMD (Standardised Mean Differences), volgens Hedges' g.
- 3 MHCS: Mental Health Confidence Scale; NEL: Nederlandse Empowerment lijst; HHI: Herth Hope Index.
- 4 Hier is een Odds Ratio berekend, omdat het om percentages gaat. De kans op een gunstige stap bij de 'getrouwen' is ongeveer anderhalf keer zo groot als diezelfde kans bij de anderen in de EVC-groep. Dat verschil is niet significant. (EVC-getrouwen: 35% gunstige stap, tegen 26% in de vergelijkingsgroep).

In de tabel is te zien dat nu een gunstig effect van EVC-A te zien is voor alle aspecten van empowerment. Verder valt op dat nu ook op T12 een effect zichtbaar is op inzicht in eigen competenties. Ook zien we een bijna-effect op kwaliteit van leven.

Deze uitkomsten zijn overigens heel goed vergelijkbaar met de uitkomsten van een 'gevoeligheidsanalyse', nu met de controlegroep meegerekend, waarbij alle personen uit die groep bij de vergelijkingsgroep zijn ingedeeld. Eigenlijk is op die manier EVC-A voltooien vergeleken met EVC-A voortijdig afbreken of helemaal niet volgen. Uit deze laatste analyse komen dezelfde bevindingen, oftewel: de uitkomsten bij de hoofdanalyse op het effect van EVC-A-getrouwheid (binnen de EVC-A groep) blijken niet gevoelig voor de precieze wijze van analyseren.

De studie is vooraf niet opgezet om de invloed van EVC-A-getrouwheid te toetsen. Daarom moeten deze extra bevindingen met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden, ook al lijken ze op zich sterk. Wat onder andere het geval zou

kunnen zijn, is dat achter het effect van getrouwheid eigenlijk andere factoren schuilgaan. Zo zou het kunnen zijn dat de mentaal fittere deelnemers ook beter zijn in het volgen en volhouden van de procedure.

We zijn daarom nagegaan of het serieus doorlopen van EVC-A samenhangt met bepaalde kenmerken. In overleg met de ontwikkelaar is ervoor gekozen om dat na te gaan voor de volgende kenmerken: leeftijd, geslacht, etnische achtergrond, inkomen, opleiding, psychische gezondheid, competentiekeuze (heeft betrokkene gekozen voor de competentie systematisch werken) en persoonlijk doel bij de start (had betrokkene een werkgerelateerd doel of een andere doel).

Uit deze analyse blijkt dat het serieus doorlopen van EVC-A in deze studie alleen samenhang met leeftijd en etnische achtergrond. De gemiddelde leeftijd van de EVC-A-getrouwen is wat hoger en deze groep is relatief vaker van allochtone komaf; waarbij overigens geen onderscheid is gemaakt naar categorieën van landen. De verschillen zijn significant. Precies voor die kenmerken is in de voorgaande hoofdanalyses (paragraaf 4.2) gecorrigeerd. Dus opnieuw wordt duidelijk dat de gevonden effecten, ook waar geen rekening gehouden is met serieuze toepassing van EVC-A, niet verklaard kunnen worden door achterliggende effecten van leeftijd of etniciteit.

EVC-A in de praktijk: enkele cijfers

5

In de vragenlijst voor de deelnemers hebben we enkele vragen opgenomen over de ervaringen met EVC-A. Deze vragen hebben betrekking op de tijdsinvestering, het proces, de duur en de tevredenheid met de EVC-A procedure alsook op de contactmomenten en de tevredenheid met de begeleider. Daarnaast hebben de begeleiders van deze deelnemers een vragenlijst ingevuld. Deze vragenlijst is ongeveer tien maanden na de nulmeting aan hen voorgelegd. In deze vragenlijst zijn enkele stellingen opgenomen over EVC-A en vragen over de begeleiding zoals het aantal deelnemers dat door hen is begeleid en het aantal contactmomenten. In deel 3 van dit rapport gaan we uitgebreid in op de ervaringen met en belevingen van EVC-A. Hier gaat het om enkele cijfers over het proces dat de EVC-A deelnemers doorliepen.

5.1 Ervaringen van deelnemers

Hieronder beschrijven we de ervaringen van de deelnemers. Aangezien het aantal respondenten per vraag verschilt, geven we per onderdeel het aantal tussen haakjes weer (N).

Tijdsinvestering

Op beide vervolgmetingen hebben we aan de deelnemers gevraagd hoeveel tijd ze gemiddeld per week aan EVC-A hadden besteed. Na zes maanden geeft ruim de helft (53,5%) van de deelnemers (N=86) aan dat ze minder dan een uur per week besteedden aan EVC-A en 38,4% van de deelnemers gaf aan er één tot vijf uur per week aan te besteden. Eén deelnemer was tussen de vijf en tien uur per week bezig met EVC-A. De overigen gaven aan er helemaal geen tijd aan te besteden.

Ook na een jaar hebben we de deelnemers (N=84) gevraagd hoeveel tijd ze gemiddeld per week aan EVC-A hadden besteed. Iets minder dan de helft (44,0%) gaf aan minder dan één uur per week aan EVC-A besteed te hebben en ruim een kwart (27,4%) van de deelnemers gaf aan er één tot vijf uur per week mee bezig te zijn geweest. De overige deelnemers besteedden geen tijd aan EVC-A.

Duur EVC-A procedure

Aan het begin van het onderzoek zijn 126 van de 256 deelnemers toegewezen aan de EVC-A procedure. Op het meetmoment na zes maanden hebben 104 deelnemers

uit de EVC-A groep de vragenlijsten ingevuld en op het meetmoment na een jaar zijn dat er 96. Van deze 96 deelnemers geven 26 deelnemers (30,2%) aan op dat moment de procedure afgerond te hebben, 47 (54,7%) deelnemers zijn nog bezig en dertien deelnemers (15,1%) zijn gestopt.

De duur van de EVC-A procedure varieert sterk van deelnemer tot deelnemer (zie Tabel 5.1). Het minimum aantal maanden is twee en het maximum twaalf. Gemiddeld genomen hebben de deelnemers er bijna acht (7,9) maanden over gedaan.

Tabel 5.1 Duur EVC-A procedure in maanden (N=28)¹

Aantal maanden	Aantal deelnemers	Percentage (%)
2-3	1	3.6
4-6	8	28.6
7-9	10	35.7
10-12	9	32.2

Noot:

1 Gemeten over de gehele follow-up periode, d.w.z. inclusief degenen die op T6 de procedure afgerond hadden; vandaar de afwijkende N ten opzichte van de N=26 die op T12 afgerond hadden.

Competenties kiezen, bewijzen verzamelen en beoordeling EVC

In de EVC-A procedure wordt gewerkt met het begrip competenties. Een competentie is het vermogen te handelen, of bepaald gewenst gedrag te laten zien. Bij erkenning van competenties via een EVC-A procedure wordt niet gekeken naar eigenschappen of motivatie, alleen naar het gedrag of de handeling waarin de competentie tot uiting komt. De deelnemer beslist zelf aan hoeveel competenties hij werkt.

Bij de deelnemers aan dit onderzoek liep het aantal gekozen competenties uiteen van nul tot twaalf met een gemiddelde van bijna vier (3,7). Zie verder tabel 5.2.

Tabel 5.2 Aantal gekozen competenties (N=84)

Aantal gekozen competenties	Aantal deelnemers	Percentage
0	13	15.5
1	6	7.1
2	10	11.9
3	12	14.3
4	12	14.3
5	11	13.1
6	5	6.0
7	2	2.4
8	1	1.2
9	2	2.4
10	4	4.8
11	1	1.2
12	5	6.0

De meest gekozen competenties zijn: betrouwbaarheid tonen, samenwerken en communiceren, al lopen de aantallen van deelnemers die een bepaalde competentie gekozen hebben niet zover uiteen, zoals te zien is in onderstaande tabel.

Tabel 5.3 De competenties en de frequentie waarmee deze gekozen zijn (N=84)

Competentie	Aantal keren gekozen	Percentage
Systematisch werken	33	39.3
Betrouwbaarheid tonen	47	55.3
Omgaan met tijd en tempo	32	38.1
Problemen oplossen	35	41.7
Samenwerken	43	50.6
Toepassen taal en rekenen	18	21.4
Veilig en gezond te werk gaan	21	25
Communiceren	41	48.8
Presentatie	21	25
Bijdragen aan goede werkrelaties	16	18.8
Incasseren	15	17.9
Al doende leren	27	32.1

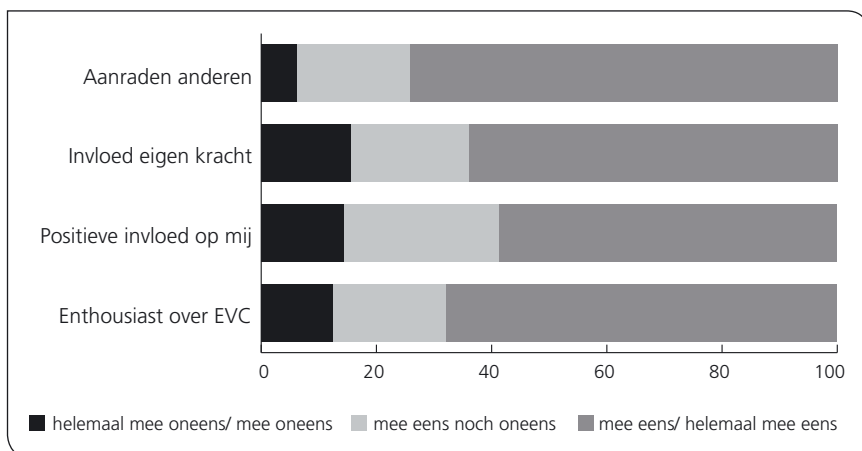
Beoordeling competenties

Als afronding van de EVC-A procedure bestaat de mogelijkheid om het aangemaakte portfolio te laten toetsen. Idealiter is de beoordelaar een persoon die de deelnemer en de organisatie niet kent en dus objectief kan beoordelen of de bewijzen voldoen. Bij de eindmeting geven 26 deelnemers aan dat er een beoordeling heeft plaatsgevonden.

Tevredenheid EVC-A procedure

De deelnemers beantwoorden op het laatste meetmoment, na twaalf maanden, ook stellingen over de tevredenheid met EVC-A. In totaal hebben 86 deelnemers op T12 hierop een antwoord gegeven, zie onderstaande grafiek (Figuur 5.1).

Figuur 5.1 Mening van deelnemers over EVC-A



Op de stelling 'Ik ben enthousiast over EVC-A' antwoordt ruim twee derde van de deelnemers dat ze het hiermee eens of helemaal mee eens zijn. 14,0% van de deelnemers was het hiermee oneens of helemaal mee oneens en 17,4% oordeelt 'eens noch oneens'. Op de stelling 'EVC-A heeft een positieve invloed op mij' antwoorden 52 (60,4%) deelnemers dat ze het hiermee eens of helemaal mee eens zijn. Van de deelnemers is 15,1% het hiermee oneens of helemaal mee oneens en 24,4% eens noch oneens. Op de stelling 'EVC-A heeft een positieve invloed op mijn eigen kracht (zelfvertrouwen)' antwoordt twee derde van de deelnemers dat ze het hiermee (helemaal) eens zijn, 16,3% geeft aan het hiermee oneens of helemaal oneens te zijn en 17,4% is het hiermee eens noch oneens. Op de stelling 'Ik raad andere mensen aan om met EVC-A aan de slag te gaan' antwoordt driekwart (76,7%) van de deelnemers positief (mee eens of helemaal mee eens).

We hebben de deelnemers ook gevraagd de EVC-A procedure een rapportcijfer te geven. Na zes maanden geven de deelnemers de EVC-A procedure gemiddeld een 7,4 en na één jaar is dat een 7,3.

Contact en tevredenheid met begeleider

Op T6 (N=85) zegt bijna een derde (28,2%) van de deelnemers eens per twee maanden of minder contact te hebben met hun begeleider. Bijna een derde (29,4%) heeft eenmaal per maand contact met de begeleider. Daarnaast heeft 22,4% van de deelnemers eens per 14 dagen en 11,8% wekelijks contact met de begeleider. Ook op T12 (N=84) heeft het grootste deel van de deelnemers eens per twee maanden of minder (31%) of eens per maand contact met hun begeleider (31%). Daarnaast geeft 11,9% van de deelnemers aan eens per twee weken contact te hebben gehad met hun begeleider en zegt 9,5% daar eens per week contact mee te hebben gehad. Een groep deelnemers (14,3%) zegt nooit contact te hebben gehad met hun begeleider.

We hebben de deelnemers ook gevraagd op stellingen te reageren die gaan over de begeleiding die ze hebben ontvangen. Na zes maanden reageren de deelnemers (N=82) als volgt. Op de stelling 'Mijn begeleider heeft mij geholpen om meer inzicht te krijgen in mijn competenties' antwoordt driekwart van de deelnemers dat ze het hiermee eens of helemaal mee eens zijn. Van de deelnemers geeft 9,8% aan dat ze hier mee oneens of helemaal mee oneens zijn en 14,6% is het hiermee eens noch oneens. Op de stelling 'Mijn begeleider heeft mij geholpen bij het verzamelen van bewijzen' antwoordt 68,3% van de deelnemers dat ze het hiermee eens of helemaal eens zijn. Van de deelnemers geeft 18,3% aan dat ze hiermee oneens of helemaal oneens zijn en 13,4% is het hiermee eens noch oneens. Na twaalf maanden hebben we deze stellingen nogmaals voorgelegd. De antwoorden zijn zeer vergelijkbaar met die na zes maanden.

5.2 Ervaringen van de begeleiders

In de loop van de studie is besloten ook de begeleiders enkele vragen voor te leggen, om ook hun mening over en beoordeling van EVC-A in kaart te brengen. Aan de begeleiders hebben we een zestal stellingen voorgelegd. Ze konden antwoorden op een schaal van 0 tot 100. Van de begeleiders hebben 32 (62%) deze stellingen beantwoord.

De score die de begeleiders geven op de stelling 'Ik pas EVC-A toe zoals het is uitgelegd in de training', loopt van 14 tot 100 met een gemiddelde van 69. Bij de toelichting op deze stelling komt als belangrijkste punt naar voren dat de begeleiders

afhankelijk van de zelfstandigheid en het niveau van de deelnemer de procedure soms wat hebben moeten aanpassen.

De score van de begeleiders op de stelling 'De deelnemers die ik begeleid of begeleid heb zijn enthousiast over EVC' loopt van 8 tot 90 met een gemiddelde van 57. Bij de toelichting op deze vraag is een wisselend beeld te zien: de ene begeleider geeft aan dat de deelnemers vooral in het begin enthousiast waren, een andere geeft aan dat dit vooral aan het einde zo was.

Op de stelling 'EVC-A is waardevol voor onze organisatie' scoren de begeleiders gemiddeld 59, met een range van 6 tot 100. Een aantal begeleiders reageert hier positief op maar één van de begeleiders plaatst de kanttekening dat er wel genoeg tijd beschikbaar moet zijn om de EVC-A procedure op grote schaal in te zetten.

De score op de stelling 'EVC-A heeft een positieve invloed op de deelnemers' loopt van 5 tot 99 met een gemiddelde van 59. De begeleiders geven aan dat de zelfwaardering en het zelfvertrouwen van de deelnemers groeit. Ook ervaren zij dat de deelnemers gaan nadenken over wat ze kunnen en dat ze meer blijken te kunnen dan ze eerst dachten.

Op de stelling 'EVC-A heeft een positieve invloed op de eigen kracht van de deelnemers' scoren de begeleiders gemiddeld 65, met een range van 5 tot 100. Een aantal begeleiders geeft aan dat ze deelnemers zien groeien in het proces. Een kanttekening hierbij van een begeleider is dat het soms ook te moeilijk is, waardoor ze afhaken.

De score die de begeleiders geven op de stelling 'Ik ben van plan om EVC-A in de toekomst bij andere cliënten in te zetten' loopt van 0 tot 100 met een gemiddelde van 51. De meeste begeleiders die hierbij een toelichting geven, staan hiervoor wel open mits het vanuit de organisatie gesteund wordt. Ook is het belangrijk, volgens de begeleiders, dat ze zelf het gevoel hebben dat EVC-A effect heeft bij de deelnemer.

Het rapportcijfer dat de begeleiders EVC-A geven op een schaal van 1 tot 10 is een 7,0. Als positief punt is genoemd dat het EVC-A traject een leuke manier is om mensen weer gemotiveerd te krijgen en meer inzicht te geven in hun werksituatie. Een kritisch punt dat naar voren komt is dat het EVC-A traject een intensievere begeleiding vraagt dan van tevoren werd verwacht.

Naast de stellingen hebben we de begeleiders ook een aantal gegevens gevraagd

over de begeleiding zoals de duur en het aantal contactmomenten. Van de begeleiders hebben 21 (40%) deze vragen beantwoord. In totaal hebben zij 58 deelnemers begeleid, met een gemiddelde van drie deelnemers (range 1 tot 9). Gemiddeld begeleidt een begeleider dertien uur (range 1 tot 45) in totaal aan de begeleiding van de deelnemer in het kader van de EVC-A procedure. Het aantal contactmomenten varieert van twee tot veertig met een gemiddelde van tien. We hebben de begeleiders ook gevraagd naar de vorderingen als het gaat om de EVC-A procedure. Ze geven aan dat 35% van de deelnemers de procedure heeft afgerond.

Deel 3

Kwalitatief onderzoek naar de ervaren werking van EVC-A

Het *kwantitatieve* onderzoek zoekt antwoord op de vraag of EVC-A effectief is wat betreft de vermoede uitkomsten en geeft vooral inzicht in de effecten over de hele groep (zie deel 1)

Het *kwalitatieve* onderzoek is erop gericht meer inzicht te geven in de werking van EVC-A en de ervaringen van deelnemers die met EVC-A aan de slag gingen. EVC-A is immers een methode die bij uitstek gebaseerd is op het handelen van deelnemers zelf, die zelf een portfolio opbouwen (met de nodige ondersteuning). Er is echter nog weinig bekend over wat EVC-A bij deelnemers teweegbrengt, noch over de vraag of EVC-A in hun ogen werkt en zo ja, hoe die eventuele werking in hun beleving in elkaar steekt. Door middel van interviews met deelnemers en begeleiders proberen we deze vragen te beantwoorden.

In dit deel van het rapport beschrijven we de onderzoeksopzet en de uitkomsten van het kwalitatieve onderzoeksdeel. Voor een beschrijving van EVC-A zoals bedoeld: zie deel 1, hoofdstuk 1. In hoofdstuk 6 beschrijven we hoe we te werk gegaan zijn. Daarop volgt een hoofdstuk waarin de ervaringen met EVC-A aan bod komen (hoe hebben deelnemers EVC-A doorlopen). In hoofdstuk 8 presenteren we de bevindingen met betrekking tot de ervaren werking (wat hebben deelnemers eraan gehad). De ondersteuning die geboden is door begeleiders komt apart aan de orde (Hoofdstuk 9). We sluiten dit deel af met een hoofdstuk over de condities die nodig zijn voor een goede toepassing van EVC-A en enkele verbeterpunten die door betrokkenen naar voren gebracht zijn (10).

Opzet van de kwalitatieve deelstudie

6

De hoofdvraag van het kwalitatieve onderzoek luidde: 'Hoe werkt, volgens de deelnemers, de methode EVC-A?' In dit hoofdstuk beschrijven we de opzet van dit deelonderzoek.

6.1 Werkwijze en onderzoeksmodel

Om deze vraag te beantwoorden, is een zoekende, verkennende benadering gebruikt. Dit betekende dat ook subvragen niet vanaf het begin vaststonden. Om richting te geven aan de eerste fase zijn wel enkele beginvragen geformuleerd:

1. Wat vinden deelnemers van EVC-A? Wat zijn hun ervaringen?
2. Heeft deelname aan EVC-A in hun ogen tot een verandering geleid en zo ja waarin?
3. Indien deelnemers positieve ervaringen hebben, hoe verklaren zij dat?

Hoewel de nadruk bij vraag 2 en 3 op de positieve ervaringen gelegd is, stonden we ook open voor de minder gunstige en negatieve ervaringen.

Gedurende het onderzoek zijn, op basis van analyses van tussentijdse bevindingen, (steeds) specifieke(re) vervolgvragen geformuleerd. Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, zijn de volgende activiteiten uitgevoerd.

Vorbereiding

- Literatuuronderzoek
- Focusgroep experts
- ontwikkelen topiclijsten interviews

Interviewronde 1 (mei - juni 2011)

- Bevindingen bespreken in klankbordgroep
- Aanpassen topiclijsten en focus interviews

Interviewronde 2 (okt. - dec. 2011)

- Schrijven tussenrapportage
- Peer review (bijeenkomst met collega-onderzoeker)
- Aanpassen topiclijsten en focus interviews
- Bespreken in klankbordgroep
- Aanpassen topiclijsten en focus interviews

Interviewronde 3 (sept. 2012 – jan. 2013)

- Schrijven concept eindrapportage
- Klankbordgroep: bespreken uitkomsten

Eindrapportage

Het model van Boeije

De onderzoeksoepzet is vooral geïnspireerd op het model van Boeije (2005), ook wel de ‘onderzoeksslang’ genoemd. Het model van Boeije is mede gebaseerd op de gefundeerde theoriebenadering (Strauss & Corbin, 1991).

De onderzoeksslang van Boeije bestaat uit de volgende activiteiten: het verzamelen en uiteenrafelen van gegevens, het beschrijven van codes, structureren, het vergelijken met literatuur, interpreteren, discussiëren en vervolgens het schrijven van het eindverslag en het plaatsen van de bevindingen in het kader van de gekozen benadering en probleemstelling. In bijlage 2 worden de belangrijkste principes van het onderzoeksmodel nader toegelicht.

Kenmerkend voor deze benadering is dat de dataverzameling in het begin explorerend van aard is en de waarnemingen vervolgens gerichter uitgevoerd worden om de eerdere bevindingen in het onderzoek te verifiëren. Tijdens het onderzoek vindt er een voortdurende afwisseling plaats van dataverzameling en data-analyse. Om deze reden is gekozen voor drie rondes met interviews. Na iedere ronde zijn de uitkomsten geanalyseerd en besproken met experts en andere onderzoekers (zie klankbordgroep en peer review). De uitkomsten van de tussentijdse analyses zijn gebruikt om te onderzoeken welke informatie nog ontbrak en welke informatie nog geverifieerd moest worden. De uitkomsten zijn zo benut om richting te geven aan de volgende interviewrondes.

Een ander kenmerk van het model van Boeije is dat er gebruik wordt gemaakt van verschillende soorten gegevens of gegevensbronnen om de betrouwbaarheid van het onderzoek te verhogen. Zo is tijdens de interviewrondes informatie verzameld door middel van de gesprekken, maar ook door observaties op de dag van de interviews en het bekijken van enkele portfolio’s. Door met meer onderzoekers te werken, was het mogelijk om elkaars interviews en aantekeningen kritisch onder de loep te nemen en zo de kwaliteit van de dataverzameling te vergroten. De onderzoekers konden hun werkwijzen op elkaar afstemmen en daarmee de consistentie van bijvoorbeeld het coderingssysteem vergroten.

Interviews

Om meer inzicht te krijgen in de werking van EVC-A zijn er drie rondes interviews gehouden. In elke ronde zijn ongeveer acht deelnemers en vier begeleiders

geïnterviewd van vier verschillende organisaties. De interviews zijn afgenomen door twee onderzoekers die ieder een aantal organisaties bezochten.

Voorafgaand aan de eerste interviewronde is een conceptueel raamwerk gemaakt op basis van literatuuronderzoek en een focusgroep met experts op het gebied van EVC. Op basis van dit theoretisch kader zijn twee topiclijsten ontwikkeld om als leidraad te gebruiken bij de interviews: één voor de deelnemers en één voor de begeleiders.

In de topiclijsten zijn interviewvragen opgenomen die tijdens de interviews gesteld konden worden als een onderwerp ter sprake zou komen. Tijdens het gesprek maakten de interviewers gebruik van een *verkorte topiclijst* met een aantal vraagpunten als leidraad. De verkorte topiclijsten zijn opgenomen in bijlage 3.

Het startpunt van de interviews was de vraag wat de ervaringen van deelnemer of begeleider waren met EVC-A. De gesprekken zijn zo min mogelijk gestuurd door de interviewer en afgestemd op de inbreng van de geïnterviewde. Het aantal onderwerpen dat ter sprake zou komen tijdens het interview, was niet vooraf vastgelegd en de interviewer kon (kort) zijpaden volgen die niet direct een antwoord op de onderzoeksvraag leken te bieden. Hierbij is wel de focus van het onderzoek bewaakt.

Die focus lag op de deelnemers. Er zijn echter in iedere ronde ook begeleiders geïnterviewd. Op deze manier hoopten we vanuit verschillende gezichtspunten een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de ontwikkeling en/of veranderingen die hebben plaatsgevonden bij deelnemers.

Klankbordgroep

Na iedere interviewronde zijn de (tussentijdse) resultaten besproken in een klankbordgroep. Deze groep is aan het begin van de studie samengesteld en bestaat uit verschillende experts op het gebied van arbeid, EVC of empowerment. De *feedback* en suggesties van de klankbordleden zijn tevens benut om nader richting te geven aan de volgende ronde van interviews.

Peer review

Na de tweede interviewronde (medio 2012) is aanvullend een peer review georganiseerd, waarbij de tussentijdse resultaten zijn voorgelegd aan medeonderzoekers van het Trimbos-instituut. Het doel van deze bijeenkomst was om de gevonden resultaten te toetsen en input van medeonderzoekers te ontvangen voor de derde interviewronde.

6.2 Data-analyse

De afgenomen interviews zijn opgenomen met een voicerecorder en vervolgens met een tekstverwerkingsprogramma volledig uitgeschreven. Voor het analyseren van de interviews is het computerprogramma MaxQDA gebruikt.

Coderen

De analyse is uitgevoerd door de interviewtekst in te delen in afzonderlijke fragmenten. Aan relevante fragmenten zijn vervolgens één of meer codes toegekend. De codes zijn telkens handmatig toegekend, dat wil zeggen dat elk fragment apart door de onderzoeker is beoordeeld.

Nadat één van de onderzoekers een interview had gecodeerd, is de codering langsgelopen door een collega-onderzoeker. Daar waar verschil van mening of onduidelijkheid bestond over het toekennen van een code, is het afzonderlijke fragment besproken en is er gezocht naar consensus met als doel de kwaliteit van de dataverzameling te vergroten. Fragmenten die niet relevant waren voor de beantwoording van de onderzoeksvragen, zijn niet gecodeerd.

Zo is een codeboom opgesteld, die gedurende de interviewrondes steeds opnieuw is aangevuld en aangescherpt. Met het verzamelen van nieuwe informatie zijn nieuwe codes toegevoegd, codes gewijzigd en fragmenten onder een andere code geplaatst. Gaandeweg is een aantal categorieën ontwikkeld van codes die de basis vormden voor de uitkomsten in dit eindrapport.

De uiteindelijke thema's die uitgewerkt zijn in dit rapport, zijn geformuleerd door de fragmenten bij elke afzonderlijke code aan een uitgebreide inhoudsanalyse te onderwerpen. De fragmenten behorende bij een code zijn onder elkaar gezet en van ieder fragment is een korte samenvatting gemaakt. Door de samenvatting te bestuderen kon worden gekeken of de toegekende code de lading van het fragment goed dekte. Tevens is gekeken of de codes deel uitmaakten van het antwoord op de onderzoeksvragen. Uiteindelijk zijn uit de samenvattingen thema's geformuleerd die antwoord geven op de onderzoeksvragen en die beschreven worden in dit rapport.

6.3 Uitkomsten tussentijdse analyses

De resultaten van de eerste interviewronde zijn besproken in het klankbordoverleg, waar (samengevat) de volgende suggesties voor de volgende interviewronde werden gegeven.

- Meer aandacht voor de werking van EVC-A: wat is de kracht van EVC-A volgens deelnemers en begeleiders?
- Meer vragen over het proces van EVC-A: hoe gaat het opstarten, welke onderdelen nemen veel tijd in beslag?
- Meer aandacht voor het kiezen en bewijzen van competenties: waarom kiezen deelnemers bepaalde competenties? Wat voor soorten bewijzen kiezen deelnemers en waarom? Wanneer beslissen deelnemers dat ze genoeg bewijzen hebben verzameld?
- Meer aandacht voor rol van de begeleider / heeft EVC-A voor begeleiders ook een meerwaarde?
- Wat zijn verbeterpunten voor EVC-A?

De uitkomsten van de eerste twee interviewrondes zijn besproken met collega-onderzoekers (peer review) en de klankbordgroep. Op basis van hun gezamenlijke input is besloten dat in de derde interview ronde vooral zou worden stilgestaan bij de volgende punten.

- Wat zijn de concrete opbrengsten van EVC-A op de lange termijn?
- Meer inzicht in de rol van de begeleider:
 - Stuur EVC-A ook de begeleiders aan om deelnemers op een bepaalde manier te begeleiden (en betrokken te zijn)?
 - Zijn er verschillen tussen begeleiders (verschil in begeleidingsstijlen)?
 - Hoe belangrijk is de begeleider in het EVC-A proces? Hoe zit het met het spanningsveld tussen opstarten en ondersteunen versus zelf aan de slag?
- Meer zicht op de context (persoonlijk en organisatieniveau):
 - Wordt EVC-A bij deelnemende organisaties op dezelfde wijze ingezet?
 - Maakt EVC-A onderdeel uit van een (begeleidings)traject of wordt EVC-A 'op zichzelf staand' ingezet?
 - Wat is de persoonlijke context van deelnemers (zodat we de gevonden effecten / veranderingen meer kunnen plaatsen)?

De uitkomsten van alle drie de interviewrondes samen zijn in de klankbordgroep besproken in de vorm van een concept eindrapport.

6.4 Setting en respondenten

In totaal zijn er 33 open tot semigestructureerde interviews afgenomen. Er zijn 21 deelnemers geïnterviewd en 12 begeleiders. Enkele kenmerken van de geïnterviewden zijn in tabel 6.1 weergegeven.

Tabel 6.1 Kenmerken van de geïnterviewden

	Deelnemers	Begeleiders
Kenmerken		
Man / vrouw	6 / 15	3 / 9
Gemiddelde leeftijd (range)	44 jaar (26–60 jaar)	-
Interviewronde 1		
REAKT (A) ¹	2	1
Humanitas (B) ²	1	1
RIBW Nijmegen en Rivierenland (A)	2	1
GGZ Eindhoven (De Boei) (A)	2	1
Interviewronde 2		
Moedercentrum EVA (B)	2	1
Culemborgs Participatiehuis (C)	2	1
Relim (A)	3	2
Interviewronde 3		
CD-uitleen (B)	2	1
Stichting Gids (C)	1	1
Ouder-kind Centrum Scheveningen (B) ³	2	1
Pameijer (A)	2	1
Totaal	21	12

Noten:

- 1 A. Organisaties die dagbesteding en arbeid bieden voor mensen met psychiatrische en/of psychosociale problemen; B. Welzijnsorganisaties en algemene vrijwilligersorganisaties; C. Organisaties gericht op arbeidsre-integratie van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.
- 2 Het interview met de deelnemer is niet in zijn geheel letterlijk uitgewerkt omdat deze onderzoeksdeelnemer net gestart was met de EVC-A procedure en het voor hem / haar lastig was om zich uit te drukken in de Nederlandse taal.
- 3 Het interview met de begeleider was een kort telefonisch gesprek.

Organisaties

De deelnemers en begeleiders waren werkzaam bij elf uiteenlopende organisaties.

Een beknopte omschrijving van deze organisaties is terug te vinden in bijlage 4.

Grofweg kunnen we drie 'typen' organisaties onderscheiden:

- A. Organisaties die dagbesteding en arbeid bieden voor mensen met psychiatrische en/of psychosociale problemen;
- B. Welzijnsorganisaties en algemene vrijwilligersorganisaties;
- C. Organisaties gericht op arbeidsre-integratie van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Deelnemers

De geïnterviewde deelnemers (N=21) waren gemiddeld 44 jaar oud en 71% was vrouw. De deelnemers hebben met elkaar gemeen dat zij om uiteenlopende redenen afstand hebben tot de arbeidsmarkt en op het moment vrijwilligerswerk verrichten. Verder is de groep deelnemers heel divers. Hun achtergrond, ambities en het vrijwilligerswerk dat zij vervullen, lopen sterk uiteen. Zij werkten ten tijde van het onderzoek, om een aantal voorbeelden te noemen, als: gastvrouw bij een soos, assistent sportbegeleider, receptiemedewerker, keukenmedewerker, medewerker Klussenbus, chauffeur en begeleider van een analfabetengroep. Om een beeld te schetsen van de diversiteit van de deelnemers hebben we in bijlage 5 van iedere deelnemer wat beknopte achtergrondinformatie opgenomen.

De begeleiders

Binnen alle organisaties zijn één of meer begeleiders getraind om een aantal deelnemers te begeleiden bij hun EVC-A traject. De achtergrond van de begeleiders liep uiteen. Binnen organisaties die al werkten met *persoonlijk begeleiders* of *trajectbegeleiders* (wat veelal het geval was bij de organisatietypen A en C) zijn vaak deze medewerkers getraind in de EVC-A methode. Binnen de welzijnsorganisaties of algemene vrijwilligersorganisaties zijn vaak degenen getraind die de vrijwilligers bij hun directe vrijwilligerswerk begeleiden. Dit konden vrijwilligerscoördinatoren of *werkbegeleiders* zijn of vrijwilligers die binnen de organisatie andere vrijwilligers begeleiden.

Bij ongeveer de helft van de geïnterviewde organisaties konden de begeleiders EVC-A inpassen binnen bestaande begeleidingstrajecten. In het andere geval kregen deelnemers EVC-A 'opzichzelfstaand' aangeboden en kregen zij soms naast het EVC-A traject nog trajectbegeleiding of werkbegeleiding van een andere professional.

Werving

Bij het werven van begeleiders en deelnemers zijn een aantal criteria gehanteerd. Startpunt bij het werven van organisaties was dat er binnen de organisatie minimaal twee deelnemers moesten zijn die het EVC-A traject (grotendeels) succesvol doorlopen hadden én bereid waren om mee te werken aan een interview. Dit omdat de hoofdvraag van het kwalitatieve onderzoeksdeel gaat over hoe EVC-A werkt volgens deelnemers. Een voorwaarde om deze vraag te kunnen beantwoorden, leek te zijn dat deelnemers het EVC-A traject grotendeels doorlopen hebben. Daarnaast moesten deelnemers de Nederlandse taal voldoende machtig zijn om over hun ervaringen met EVC-A te kunnen vertellen.

Deze criteria zijn voorgelegd aan begeleiders van verschillende organisaties. Bij het benaderen van organisaties is gestreefd naar een zo representatief mogelijke

verdeling tussen de verschillende typen organisaties. Aan de deelnemers is vervolgens via hun begeleiders gevraagd of zij bereid waren om mee te werken aan een interview.

In de laatste ronde interviews hebben we ervoor gekozen een aantal deelnemers en begeleiders te interviewen van organisaties waar de EVC-A trajecten niet altijd geheel succesvol zijn verlopen. Dit omdat we, in overleg met de opdrachtgever en de klankbordgroep, graag meer zicht wilden krijgen op de factoren die een rol spelen bij het wel of niet slagen van een EVC-A traject.

Ervaringen met de EVC-A procedure

7

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe het EVC-A proces voor deelnemers is verlopen. Het beschrijft hoe zij hun persoonlijk portfolio opbouwden, hun ervaringen beschreven met betrekking tot competenties en hoe zij daar bewijzen voor zochten. Ook het beoordelingsproces komt aan de orde. Het begint met de wijze waarop deelnemers kennismaakten met de aanpak.

7.1 Kennismaken met EVC-A

Groepsbijeenkomst(en)

Uit de interviews komt naar voren dat op één na alle organisaties ervoor hebben gekozen om de EVC-A procedure te starten met een introductiebijeenkomst voor deelnemers. Tijdens de groepsbijeenkomst is verteld wat de EVC-A procedure inhoudt en waarvoor het bedoeld is. Vervolgens hebben de begeleiders individueel met hun deelnemers afgesproken. Bij diverse organisaties zijn meerdere groepsbijeenkomsten georganiseerd. Eén organisatie heeft uitsluitend met groepsbijeenkomsten gewerkt (dus geen individuele gesprekken).

Een duidelijke introductie

Deelnemers geven aan dat het belangrijk is dat bij de start van het traject goed wordt uitgelegd wat EVC-A inhoudt en wat de meerwaarde kan zijn, zodat zij enthousiast en met de juiste verwachtingen aan het traject beginnen. Het moet duidelijk zijn wat de betekenis is van een EVC-A procedure, wat het de deelnemer oplevert, hoeveel tijd en inzet de procedure kost en hoe de procedure eruit ziet. Duidelijke uitleg en ondersteunend materiaal dat er professioneel en verzorgd uitziet, zijn hierbij zeer welkom. Twee deelnemers hebben het erg leuk gevonden om ter kennismaking te starten met een 'kwaliteitspel'.

'Mensen moeten wel echt goed weten waar ze aan beginnen, omdat het ... Ja, het aanmaken van het dossier kan veel tijd en moeite kosten. Het is niet iets wat je er even bij doet, zeg maar.' (Begeleider)

Een begin maken

Het 'opstarten' van de procedure neemt volgens begeleiders en deelnemers relatief veel tijd in beslag. Het is lastig om zelfstandig een begin te maken met de feitelijke EVC-A procedure en te bedenken waar je mee kunt starten.

'[Begeleider] heeft me uitgelegd wat EVC-A inhield. Ik heb toen elke drie weken een afspraak met hem gehad over EVC-A en de voortgang. Maar het ging allemaal een beetje moeilijk eigenlijk. Hij had wel uitgelegd hoe het moest, maar ik wist eigenlijk niet helemaal hoe ik er mee aan de slag moest. Eerst hebben we uitgezocht welke competenties ik dan dacht te hebben. Daar hebben we samen over gepraat en die hebben we uitgezocht. Toen hebben we een keuze gemaakt welke we het eerste zouden nemen.'
(Deelnemer)

Keuze van competenties

Na de introductie, is de volgende stap in het EVC-A proces het bespreken en kiezen van de competenties die iemand wil gaan bewijzen. Sommige begeleiders laten hun deelnemers hierbij gebruik maken van de 'oefenbladen talenten en eigenschappen' die in de klapper zitten.

Oefenbladen talenten en eigenschappen

De oefenbladen talenten en eigenschappen zijn bedoeld om deelnemers alvast te laten nadenken over waar zij goed in zijn, zodat het kiezen van de competenties wat gemakkelijker is. De oefenbladen bestaan uit drie opdrachten:

1. Mijn eigen verhaal (levensloop cv)
2. Mijn persoonlijke eigenschappen
3. Mijn vaardigheden

Wat opvalt, is dat deelnemers wisselende ervaringen hebben met de eerste opdracht: het levensloop cv. Sommigen vonden het heel leuk om op papier te zetten wat zij allemaal gedaan hadden, zij kregen hier een positief gevoel van. Andere deelnemers vonden deze opdracht juist vervelend. Zij geven aan dat het confronterend kan zijn om terug te kijken op je leven. Bijvoorbeeld omdat er jaren zijn geweest waar zij weinig over kunnen opschrijven omdat zij ziek geweest zijn of omdat het opschrijven van gebeurtenissen weer naar boven brengt welke dingen er niet goed zijn gegaan.

'En toen in 1992, toen had ik niks om op te schrijven, toen liep ik vast. Toen werd het heel moeilijk voor mij. Ik dacht: wat moet ik nou, ik kan niet verder. Misschien moet ik maar stoppen gewoon. (...) Toen begon ik mijn motivatie een beetje te verliezen eigenlijk, ik kon niet verder. Maar goed, dan pak je de volgende opdracht weer, maar dan sla je een stukje over. Maar goed, je wordt toch geconfronteerd met de dingen van dat is een heel stuk waarin ik heel veel gedaan heb, maar niets op werkgebied.' (Deelnemer)

Competenties kiezen

De meeste deelnemers starten met een aantal competenties waarvan zij het meest overtuigd zijn dat ze die wel beheersen. Als reden voor hun keuze noemen deelnemers vaak dat zij deze competenties wel bij zichzelf vinden passen of het dichtst bij zichzelf vinden staan. Vaak zijn dit competenties waarvoor relatief eenvoudig bewijzen te vinden zijn vanuit het vrijwilligerswerk dat zij doen of een hobby die zij hebben.

'Ik heb er de competenties uitgepikt die mij het best lagen. Waarvan ik dacht, daar sta ik zelf achter. En dan hoop ik maar dat degenen die het bewijs moet leveren daar ook achter staan.' (Deelnemer)

'Ik heb er maar vier uitgekozen die het dichtst bij mezelf staan. (...) Ja, ik zeg nooit dat ik ergens goed in ben en als je dan in die lijst verschillende dingen tegen komt, dan blijf je er maar met drie of vier over.' (Deelnemer)

Na eenmaal een aantal 'gemakkelijke' competenties gedaan te hebben, gaan sommige mensen vervolgens aan de slag met wat lastigere competenties. Dit zijn bijvoorbeeld competenties waar deelnemers nog onzeker over zijn en waarvan zij betwijfelen of ze die wel bezitten. Het kan ook gaan om competenties waarin zij zich willen ontwikkelen.

'Zoals presentatie. Mijn presentatie is misschien helemaal niet zo goed, maar ik heb al een heleboel geleerd dit jaar en daarom heb ik die gekozen. (...) Ja, terwijl misschien taal en rekenen veel meer van toepassing zou kunnen zijn, maar ik heb toch voor presentatie gekozen.' (Deelnemer)

'Nou, de eerste is bijvoorbeeld systematisch werken en toen dacht ik: oh, dat doe ik niet. Ik heb mensen daar ook niet meer naar gevraagd. Maar ik weet niet hoe het kwam, maar op een gegeven moment ging ik dat wel doen en toen dacht ik: wat zit ik nou de boel uit te stellen? (...) Ik ben gewoon aan het bedenken wat ik het eerste en het laatste moet doen, hé dacht ik, dat is systematisch werken.' (Deelnemer)

Het komt ook voor dat deelnemers geen specifieke keuze maken en 'gewoon' het rijtje van competenties die ze gekozen hebben stap voor stap langs gaan.

'Ik ben ze gewoon stuk voor stuk... Ik ben er eigenlijk aan begonnen, zo van: ik ga ze gewoon allemaal doen en kom ik moeilijkheden tegen of competenties waarvan ik zeg: die heb ik echt niet, dan eh... Dat heb ik ook met [begeleider] besproken, die zei ook: dan kun je daar altijd later nog aan gaan werken als het niet lukt.' (Deelnemer)

Aantal te bewijzen competenties

Het aantal competenties dat deelnemers willen bewijzen loopt uiteen. We hebben deelnemers gesproken die twee competenties uitgewerkt hebben en deelnemers die ze alle twaalf hebben gedaan. De keuze van welke en hoeveel competenties de deelnemer wil uitwerken is aan hem zelf. De begeleiders geven aan dat zij deelnemers hier wel bij adviseren.

'Ik heb gezegd: we proberen om alle competenties te doen, want dat ziet er veel mooier uit in het portfolio'. (Begeleider)

'Ik had iemand die had er twee en ik had iemand die had er vier. Ik had zoiets van: twee dat leek me al heel veel en vier, ik denk oh jee, hoe kom ik daar doorheen? Dat is wel heel veel. Maar omdat het er twee waren had ik zoiets van dat moet lukken. Ik heb dat verder helemaal bij hun gelaten.' (Begeleider)

7.2 Werken aan het portfolio

Deelnemers werken aan het portfolio door:

1. hun ervaring met de competentie te omschrijven;
2. één of meer bewijzen voor de competentie te verzamelen.

Met de omschrijvingen en de bewijzen kan de inhoud van het portfolio worden gevuld. Elke competentie bestaat uit twee pagina's. Op de eerste pagina beschrijft de deelnemer zijn ervaringen met de competentie (in welke taken en activiteiten is de competentie terug te vinden?) en op de tweede pagina geeft iemand aan in welke mate hij de competentie beheerst en welke bewijzen hij hiervoor heeft verzameld.

Je ervaring omschrijven

De meeste deelnemers beginnen met het beschrijven van hun ervaring met de competentie en gaan daarna bewijzen verzamelen. De begeleider ondersteunt de deelnemer in dit proces, dat erop gericht is om de ervaring te leren herkennen, benoemen en vertalen in competenties. In elk geval werken deelnemers zelf actief aan de beschrijvingen en sommigen doen dat heel precies en gestructureerd. De volgende passage gaat over een deelnemer die heeft gewerkt als vrijwillig buschauffeur:

'Hoe ze het deed, hoe laat ze komt en dat ze een rittenstatus krijgt. (...) Dat ze is ingepland op de dinsdagochtend en dat ze om 9 uur verwacht werd en dat ze altijd op tijd is: betrouwbaarheid. Dat ze met andere chauffeurs moest overleggen: samenwerken. Ze zette meteen de competenties er in een ander kleur achter, heel gestructureerd, dus die heeft eerst alle taken helemaal beschreven.' (Begeleider)

Het omschrijven van je ervaring met bepaalde competenties is vaak een ontdekkingsproces op zich.

'En ineens komt ze tot de ontdekking van: daar moet ik best wel veel voor organiseren en ik regel daar best heel veel voor. Ik houd mijn eigen kas bij, een kasboekje en bonnetjes en er zit best wel een hoop verantwoording achter. Want als iemand mij vraagt van: wat heb je met ons geld gedaan? Dan kan ik het gewoon zo laten zien.' (Begeleider)

Een deel van de deelnemers hanteert de omgekeerde aanpak: zij gaan eerst bewijzen verzamelen en omschrijven pas later in welke taken en activiteiten de competentie naar voren komt. Ze kiezen vaak voor deze volgorde, omdat het opschrijven van hun ervaring voor hen een lastige eerste stap is. Bijvoorbeeld omdat ze (nog) niet goed durven opschrijven waar ze goed in zijn of omdat het 'schrijven' op zich lastig voor hen is.

'[Deelnemer] kwam de volgende keer dat we een afspraak hadden en die had zo'n stapel met allemaal vodjes en foto's en die zei: ik heb overal bewijs van!' (...) Die had nog niks beschreven, maar wel al van alle kanten, van iedereen gehad, had ze bewijzen en alles, zo grappig.' (Begeleider)

7.3 Zoeken naar bewijzen

Het 'soort bewijs' dat deelnemers verzamelen, loopt sterk uiteen; van notulen, e-mails, foto's, referentieverklaringen (van een begeleider of collega) en diploma's tot eigen verslagen.

Veel deelnemers beginnen met het verzamelen van bewijzen die vrij eenvoudig verkregen kunnen worden, bijvoorbeeld diploma's, een e-mail, een foto met omschrijving of een zelfbeoordeling). Daarna gaan zij op zoek naar bewijzen waar ze anderen voor moeten benaderen, zoals de referentieverklaringen.

Bewijzen verzamelen: lastig onderdeel

De meeste deelnemers vinden het verzamelen van bewijzen één van de lastigste onderdelen van EVC-A. Dit heeft verschillende redenen. Ten eerste weten deelnemers in het begin vaak niet precies 'hoe' ze een competentie kunnen bewijzen; met wat voor 'soort' bewijs toon je aan dat je aan een bepaald gedragscriterium of een competentie voldoet?

'Ik ben er ook emotioneel mee bezig geweest (...). [Interviewer: kan je uitleggen wat het dan zo emotioneel maakt?] Nou, dat ik ook in eerste instantie niet zag hoe ik in godsnaam aan bewijzen moest komen. (...) Ik zag het niet.' (Deelnemer)

'Je moet bijvoorbeeld wel kunnen herkennen of een bepaalde competentie in een bewijs terugkomt. Als het stuk niet gaat over de competenties die je graag wilt bewijzen, dan heb je er in dit geval niets aan.' (Deelnemer)

Ten tweede kan het een behoorlijke drempel zijn om iemand anders te vragen je te helpen aan een bewijs in de vorm van een referentieverklaring, en diegene dus te vragen om iets voor jou te doen.

'Ik vond het heel moeilijk om mensen te vragen, want je vraagt of ze voor jou aan het werk willen gaan. Dat is ook een beetje... (...) dat is een serieuze assertiviteitstraining, in die zin. Dat ging in de loop van de tijd ook beter.' (Deelnemer)

'Toen hebben we een groepsbijeenkomst belegd, specifiek van: hoe vraag je dat nou aan anderen? Kun je dat wel maken? Want wij konden wel zeggen: natuurlijk kun je dat maken, maar dat moet je toch van groepsgenoten horen. Toen hebben we ook in rollenspellen met elkaar geoefend.' (Begeleider)

Soms blijkt het ook lastig om een geschikt persoon te vinden, omdat: (1) sommige deelnemers een vrij klein sociaal netwerk hebben, (2) mensen niet mee willen werken, of (3) er helemaal niet op zitten te wachten en je heel lang op een bewijs moet wachten.

Een ander om een bewijs vragen: voelt onwennig

Daarnaast vonden verschillende deelnemers het een 'beetje vreemd' om een ander te vragen om te bevestigen dat je bepaalde competenties bezit. Men is wel gewend om feedback te vragen, met als doel te horen wat je goed doet én wat je zou kunnen verbeteren. Maar om alleen om positieve feedback te vragen, voelt voor sommige deelnemers in eerste instantie een beetje onwennig.

'Dat vind ik van EVC-A het moeilijkst. Dat je eigenlijk zo van jezelf overtuigd bent dat je aan een ander vraagt om te bevestigen dat je bepaalde competenties hebt. Dat vind ik nog wel wat. (...) Ja, ik ben daar nog steeds mee bezig, eigenlijk wel. Niet voor alles, maar bij sommige dingen denk ik: kun je dat wel zeggen van jezelf?' (Deelnemer)

'Ja, ik vond het best moeilijk.... Want ja, je vraagt iets van: je moet even zeggen dat ik ergens goed in ben geweest. En dat is niet de cultuur. De cultuur is dat je kritiek hebt. En daar vond ik dat best moeilijk.' (Deelnemer)

Als deelnemers eenmaal een keer iemand om een bewijs gevraagd hebben, wordt het daarna wel wat makkelijker.

'Ja, het is wel makkelijker geworden. Ik zag gewoon dat iedereen positief reageerde. Ze waren behulpzaam en wilden overal aan meedoen. Toen had ik ook meer durf om te vragen. Vond ik het makkelijker en ook niet meer zo vreemd.' (Deelnemer)

Verschillende aanpakken

Als deelnemers anderen om een referentieverklaring vragen, doen zij dit ook op verschillende manieren. De één vraagt heel doelgericht of een ander op papier wil zetten of hij aan een bepaalde competentie voldoet. Een ander vraagt meer een algemene beoordeling van zijn functioneren en bekijkt later welke competenties hij hiermee kan bewijzen.

Het is fijn dat er geen 'standaard protocol' is over hoe je iemand om een referentieverklaring moet vragen, zodat je dit op verschillende manieren kan aanpakken, maar dit kan voor deelnemers ook lastig zijn.

'Die wilde helemaal zelf aan de slag, maar liep er toen toch tegenaan dat het toch wel eng was om mensen dingen te vragen, en... hoe werkt dat dan? Hoe moet dat er dan uitzien, zo'n referentieverklaring bijvoorbeeld?' (Begeleider)

Een aantal deelnemers pakt dit dan ook heel creatief aan. Zo vertelt één van hen dat zij van plan was om zelf iets te schrijven over haar functioneren, om dit vervolgens door haar werkbegeleider te laten ondertekenen, als hij het ermee eens was.

'Ik dacht: weet je wat, ik schrijf zelf die bewijzen uit. Ik probeer zelf te beschrijven, zogenaamd in de ogen van iemand anders, hoe ik ben en hoe ik functioneer. Dan laat ik dat aan die man zien. Als hij het ermee eens is dan ondertekent hij het en als hij iets anders wil dan hoor ik het wel. Ik wist niet of dat [de goede manier] was en [begeleider] wist het volgens mij ook niet precies. Volgens mij twijfelde hij later en zei hij dat mensen uit zichzelf iets moesten schrijven'. (Deelnemer)

Een andere deelnemer vertelt dat zij zelf aan de hand van de gedragscriteria een vragenlijstje heeft opgesteld en gevraagd heeft of haar begeleider deze vragen wil beoordelen.

‘Voor de begeleider van [naam organisatie] heb ik een vragenlijst opgesteld en gevraagd of zij daar eerlijk antwoord op wilde geven: wat zij vond, of ik de competenties bezit of niet. [Interviewer: Heb je die vragenlijst zelf gemaakt?] Ja, ik heb de competenties opgeschreven en daaronder de criteria. (...). Bijvoorbeeld één criterium is ‘juiste werkvolgorde bepalen’, dan heb ik opgenomen: vind je dat ik de juiste werkvolgorde aanhoud?’ (Deelnemer)

Ervaringen uitwisselen en voorbeelden doorgeven

Een aantal deelnemers geeft aan dat een groepsbijeenkomst en voorbeelden van anderen over het verzamelen van bewijzen erg behulpzaam kunnen zijn. Het is prettig om ervaringen uit te wisselen en te horen (en zien) hoe anderen het aangepakt hebben.

‘Ik wist op een gegeven moment helemaal niet waar ik me precies aan moest houden. (...) Als voorbeeld heb ik een aantal portfolio’s van andere mensen gezien. Sommige mensen hadden er tekeningen en foto’s bij. Echt heel leuk, die hebben er echt veel werk van gemaakt.’ (Deelnemer)

‘Bij de derde bijeenkomst had [deelnemer] al alle taken omschreven. (...) Ja, stap voor stap wat ze allemaal deed. En dat ging rond en mensen hadden echt zoiets van: wow, zo moet je dat doen! Iedereen vroeg ook: mag ik daar een kopie van? Want dat geeft mij houvast en ik weet helemaal niet hoe ik dingen op moet schrijven.’ (Begeleider)

7.4 Beoordeling portfolio

Als het portfolio gevuld is, kan de stap gemaakt worden naar de beoordeling van het portfolio. De meeste deelnemers vinden de beoordeling van het portfolio een goede manier om de EVC-A procedure af te sluiten. Ze hebben er veel tijd in gestoken en vinden het prettig om van een onafhankelijke beoordelaar terug te horen dat ze het goed gedaan hebben.

‘Als mijn portfolio terugkomt en de beoordeling is goed, is dat voor mezelf ook alleen maar goed. Dat geeft gewoon meer zelfvertrouwen en dan weet je dat wat er in staat gewoon klopt en dat die competenties er dus echt zijn.’ (Deelnemer)

'Het is belangrijk om iets op papier te hebben, vooral die beoordeling. Het is heel leuk om dat te kunnen tonen. Als je iets vertelt, is dat toch iets anders dan dat je zegt dat ze het kunnen lezen.' (Deelnemer)

Aantal bewijzen

Het is voor deelnemers soms wel lastig te bepalen wanneer het portfolio voldoende gevuld is met bewijzen. Aangezien er geen duidelijke criteria gelden voor het aantal bewijzen dat je per competentie dient te verzamelen, vinden veel deelnemers het wel prettig dit met hun begeleider te bespreken.

'Ja, want [deelnemer] wilde maar door en door en door. Toen heb ik op een gegeven moment tegen haar gezegd: kijk eens goed wat je nu allemaal hebt. Ik krijg een beetje het gevoel dat het nooit genoeg is. (...) Er zit aan de ene kant een soort onzekerheid en aan de andere kant ook, ik zou bijna zeggen een verslaving aan al die positieve commentaren.' (Begeleider)

De ene deelnemer is veel kritischer bij het verzamelen van de bewijzen dan de andere.

'En ook wel een beetje de onzekerheid in het traject gehad van: heb ik genoeg verschillende bewijzen en heb ik genoeg bewijzen. Dus ik ben echt gaan turven op een gegeven moment van: ik heb de competenties opgeschreven en ben per criterium voorbeelden gaan bedenken.' (Deelnemer)

'Ja, bij de financiën had ik dan het verslag van de inkomsten en uitgaven. De foto's had ik van de presentatie. [Interviewer: was dat voldoende om de competenties te bewijzen of bent u nog andere dingen gaan verzamelen?] Nee, het was voldoende. [Interviewer: en hoeveel soorten bewijzen had u dan per competentie?] Ieder eentje.' (Deelnemer)

Een begeleider geeft aan dat het belangrijk is om bij de beoordeling rekening te houden met de wensen en doelen van de persoon.

'We hebben nu twee portfolio's uit [plaatsnaam] ter beoordeling. De één is van een oudere dame, echt puur vrijwilligerswerk en meer wil ze ook niet, prima. Dat is op zich ook een goed portfolio. Die andere is van een buitenlandse dame, die ook nog in een inburgeringstraject zat en die echt veel meer wilde en ook echt veel meer zou kunnen. En waarvan we ook echt gezegd hebben, dan moet je toch de puntjes op de 'i' gaan zetten, want dan heb je kans dat je er wat aan hebt bij een vervolgopleiding.' (Begeleider)

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Na de beoordeling volgt een eindgesprek om de beoordeling te bespreken en te bepalen of aanvulling van het portfolio gewenst is. Vervolgens wordt, indien gewenst, met de deelnemers een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en cv opgesteld.

'En het mooiste was dat afgelopen week zij zelf haar POP plan had geschreven. (...) En daarin gaf ze aan wat ze eerst natuurlijk niet zei, want ze was al lang blij dat ze hier was en een veilige werkplek had, 'Ik wil uitstromen'. Ik wil weer terug in mijn administratieve werk in een nieuwe baan. En dat liep parallel toevallig met de plek die ik haar kon aanbieden bij de financiële administratie. (...) Nou, daar heeft ze een plek gekregen en sinds gisteren loopt ze daar stage.' (Begeleider)

Een deel van de geïnterviewde deelnemers was nog niet zover in de procedure: zij waren nog bezig met het vullen van het portfolio. Van de deelnemers die de procedure al hadden afgerond, heeft niet iedereen een POP opgesteld. Dit komt meestal doordat deelnemers (nog) niet zo goed weten welke kant ze graag op zouden willen en hier nog de tijd voor willen nemen.

Duur van de EVC-A procedure

Hoe lang deelnemers in totaal met EVC-A bezig zijn, verschilt. De meesten zijn drie tot negen maanden met het hele traject bezig, met hierin soms een pauze of een vakantieperiode. Er zijn echter ook uitschieters, sommige deelnemers doen er langer dan een jaar over om de procedure af te ronden. Eén van de mogelijke redenen hiervoor is dat de ene deelnemer meer uitleg en ondersteuning nodig heeft dan de andere. Het opstarten van de procedure blijkt veel tijd te kosten en daarnaast hebben deelnemers ook tijd nodig om te beseffen dat ze bepaalde dingen echt goed kunnen. Het moet tot ze doordringen en ze moeten ervan overtuigd raken. Zulke veranderingen in zelfbeeld en in denkpatronen over het eigen functioneren kosten tijd.

'Bij [deelnemer] heeft het lang geduurd voordat ze de structuur kon vinden. (...) Ze heeft heel lang nodig gehad... eigenlijk heeft ze gewoon driekwart jaar nodig gehad om het te zoeken (...), hoe ze het aan wilde pakken. Want ik dacht: ik kan dat niet teveel gaan sturen, want dadelijk wordt het mijn portfolio, dat wil ik ook niet.' (Begeleider)

Een aantal deelnemers heeft het werken aan de EVC-A procedure tijdelijk onderbroken vanwege (een terugkeer van) psychische klachten of problemen thuis. Later maakten zij het alsnog af. Hierdoor heeft bij hen de procedure ook langer geduurd dan gepland.

'Hij heeft een periode van depressie gehad en dan moet je hem even laten. Maar we hebben wel afspraken gemaakt om het af te maken. We hebben ook al weer een keer bij elkaar gezeten. We moesten het allebei helemaal opgraven, van: hoe was het ook alweer?' (Begeleider)

7.5 Motivatie en verwachtingen van deelnemers

Deelnemers zien EVC-A vaak als een mooie kans om aan hun ontwikkeling te werken. Ze verwachten dat het traject een aanvulling kan zijn voor hun cv en dat zij het portfolio in de toekomst kunnen benutten bij het zoeken naar (vrijwilligers) werk.

Ook lijkt het deelnemers leuk om hun kwaliteiten in kaart te brengen en een beter beeld te krijgen van waar ze goed in zijn. Voor één van de deelnemers leek EVC-A zich precies op het goede moment aan te dienen. Zij wilde meer aandacht geven aan haar sterke kanten dan zij gewend was.

'Omdat ik graag met het goede en het positieve voornamelijk wil bezig zijn. Net als de meeste mensen, heb ik daar jaren mee geworsteld, met wat ik niet kon en wat ik nog moest leren. (...) En toen dacht ik: nu is het eens tijd voor de positieve kanten. En toen kreeg ik via [naam vrijwilligerswerk] een uitnodiging voor EVC-A en toen dacht ik: dat is wat voor mij.' (Deelnemer)

Een aantal deelnemers stelt expliciet EVC-A te willen benutten bij het zoeken van een betaalde baan. Dit blijkt soms wel lastiger dan verwacht. Soms omdat deelnemers de EVC-A procedure niet helemaal hebben doorlopen (omdat er bijvoorbeeld geen goede begeleiding was) en soms omdat ze na het traject nog niet zo goed weten welke richting ze op willen en wat ze kunnen. Dit geldt ook voor een aantal deelnemers die zich wilden oriënteren op ander vrijwilligerswerk.

'Dat komt wel in de loop van de tijd. Daar ga ik geen druk op leggen, want ik weet van mezelf als ik ergens druk op ga leggen dan wordt het chaotisch bij mij en dat moet ook niet. Het moet vanzelf komen. Ik moet iets horen, dat moet mijn interesse wekken en dan moet ik daar op af gaan.' (Deelnemer)

Een begeleider geeft aan dat het voor deelnemers bij de start van het traject vooral belangrijk is om anderen te kunnen laten zien wat ze kunnen (met het certificaat), maar in de loop van het proces wordt het 'zelf leren zien' eigenlijk steeds belangrijker.

Ervaren effecten en werking van EVC-A

8

In dit hoofdstuk beschrijven we een aantal effecten en veranderingen die deelnemers hebben ervaren door met EVC-A aan de slag te gaan en hoe EVC-A volgens hen werkt.

We beschrijven de effecten en werking van EVC-A aan de hand van een aantal thema's die bij de data-analyse naar voren zijn gekomen. Het is hierbij belangrijk om te vermelden dat de beschreven effecten en veranderingen niet los van elkaar gezien kunnen worden en vaak met elkaar verbonden zijn of het gevolg van elkaar zijn. Ze werken op elkaar in en lijken onderdeel te zijn van een (empowerment)proces dat deelnemers gedurende het EVC-A traject doormaken.

8.1 Bewustwording van je kwaliteiten

Eén van de effecten die deelnemers en begeleiders beschrijven, is dat deelnemers zich door de EVC-A procedure meer bewust worden van de kwaliteiten die ze bezitten.

Dit proces begint vaak als deelnemers aan het portfolio gaan werken en hun ervaring met bepaalde competenties gaan omschrijven. Door op papier te zetten welke ervaring je hebt met een competentie, staan deelnemers stil bij de werkzaamheden en taken die ze uitvoeren in hun vrijwilligerswerk of bij hun hobby's. Dit zorgt ervoor dat zij leren deze ervaringen herkennen én te benoemen in competenties.

Het benoemen van je ervaring

Het proces van ervaring leren benoemen in competenties zorgt er veelal voor dat degene die ermee bezig is op een andere manier naar zichzelf gaat kijken. Veel deelnemers geven aan dat het stilstaan bij de taken en activiteiten die je uitvoert, nieuw voor hen is.

'Je schrijft dingen op die je kunt, maar waar je nooit bij stilgestaan hebt, want je vindt het vanzelfsprekend, het stelt niets voor. Maar als je het dan toch opschrijft, zie je: hé, het is wel heel veel werk om dat te kunnen. Dan zie je pas dat het toch wel indrukwekkend is als iemand dat kan.'
(Deelnemer)

'Die is echt vanuit blanco, echt onderzoekend begonnen van: eerst maar eens kijken, opschrijven wat ik allemaal doe. En dat was ook al een leuk proces, want mensen hebben nooit, zeker uit onze doelgroep, die hebben eigenlijk nooit opgeschreven wat ze doen.' (Begeleider)

De begeleiders lijken hier een belangrijke rol te hebben vervuld. Zij stimuleren en motiveren de deelnemers vaak om deze stap te zetten, ondanks hun onzekerheid en bescheidenheid over hun eigen ervaring.

'Als je dan vraagt wat ze doet, zegt ze: ik kan het niet en ik doe het niet. Ze organiseert allerlei activiteiten voor kinderen. Ze gaf kooklessen. Ze kon niet echt beschrijven hoe ze dat deed. Toen heb ik tegen haar gezegd: dus je komt binnen, je begint te koken en dan merk je: goh, ik heb geen ingrediënten. Nee, zegt ze, ik maak altijd voor mezelf eerst een lijst met wat ik ga koken, wat heb ik nodig en hoe lang duurt het? Oké, zei ik, dus je hebt een plan in je hoofd. Ja natuurlijk, zei ze, ik ga toch niet zomaar een activiteit organiseren. Toen heb ik gezegd: zet het maar op papier, hoe doe je die activiteit? Je gaat er over nadenken, je kijkt naar de tijd, het budget. Je hebt een stappenplan. Je denkt aan een heleboel dingen. Hoe ga je om met de kinderen, hoeveel tijd hebben ze nodig?' (Begeleider)

Positieve benadering

Doordat deelnemers stilstaan bij de dingen die ze juist wel kunnen (in plaats van hun beperkingen), worden zij zich eerder bewust van hun kwaliteiten en krachten. Zowel begeleiders als deelnemers noemen deze positieve benadering één van de belangrijkste werkzame elementen van EVC-A. Dit zorgt er voor dat mensen zich snel ontwikkelen en bewust worden van hun (ontwikkelings)mogelijkheden. Het gericht zoeken naar bewijzen die aangeven dat je een bepaalde competentie bezit, draagt hier sterk aan bij.

Deelnemers geven aan dat zij de positieve benadering van EVC-A erg waarderen. Het is prettig om juist eens bezig te zijn met de dingen waar je goed in bent. Dit is vaak een verademing, omdat sommige mensen erg gewend zijn om te kijken naar de dingen die niet goed gaan en die verbeterd kunnen worden.

'En dat je dus eigenlijk een hele positieve benadering van jezelf kan krijgen. En dat vond ik eigenlijk wel heel leuk: (...) De negatieve dingen (...) worden gewoon weggemoffeld, zo, weet je wel. (...) In de psychiatrie kijken ze altijd naar de negatieve dingen en wat verbeterd kan worden. Nou, dat was eigenlijk hier precies het tegenovergestelde.' (Deelnemer)

Tastbare bewijzen

De kracht van EVC-A zit volgens de geïnterviewden ook in het feit dat er met de procedure iets op papier komt te staan. Wat gezegd wordt of verbaal bevestigd wordt, heeft minder waarde en kracht dan wat op papier staat. Verschillende deelnemers wijzen op dit verschil.

Ook begeleiders benoemen dit: ook al zegt iemand dat hij wel weet dat hij bepaalde kwaliteiten bezit, het beseft landt pas echt als het zwart op wit komt te staan. Door tastbare bewijzen te verzamelen voor in het portfolio, lijken deelnemers zich sneller bewust te worden én overtuigd te raken van hetgeen ze kunnen.

'Je wordt gewoon echt letterlijk met je neus op de feiten gedrukt van wat je kunt, want je moet het gaan bewijzen en als je bewijzen hebt, dan heb je echt iets in je handen, iets wat je kan vastpakken. Dus dat vind ik toch wel heel erg mooi daaraan.' (Deelnemer)

Deelnemers vinden de bewijzen (die in het portfolio worden verzameld) vaak erg waardevol, omdat zij met de bewijzen iets in handen hebben om ook aan anderen te laten zien dat zij bepaalde competenties daadwerkelijk bezitten. Deelnemers tonen hun portfolio soms aan familie en vrienden of zijn van plan het te benutten bij een sollicitatiegesprek.

'En dan merk je pas hoe waardevol zo'n document is, dat gewoon zwart op wit geschreven staat wat ze doet. Dat neemt niemand haar meer af. (...) Ja, je krijgt een stukje terug. Ze heeft nu gewoon haar verhaal een beetje... een stuk van haar verhaal staat op papier.' (Begeleider)

'Je krijgt meer zelfvertrouwen en een positiever zelfbeeld, omdat je ook zwart op wit ziet wat je kunt, want ik heb daar ook bewijs van. En dat kun je ook aan iemand anders voorleggen: het zit niet alleen in woorden, maar staat ook op papier.' (Deelnemer)

Positieve feedback

Vooraf de referentieverklaringen die deelnemers van anderen krijgen, lijken veel overtuigingskracht te hebben.

'Ik vond het heel fijn de verklaring te lezen en een heleboel dingen nog eens te horen. Die bevestiging, dat vond ik heel prettig. Dat mensen ook zien dat ik het goed doe.' (Deelnemer)

Het ontvangen van complimenten en positieve feedback is voor veel deelnemers een hele nieuwe ervaring. Bij de eerste bewijzen zijn ze vaak ook erg verbaasd over de positieve reacties die ze krijgen; ze kunnen het eigenlijk niet geloven.

'Toen ik merkte dat ik zoveel positieve reacties kreeg, dacht ik: nooit gedacht dat ik dit kon. En zo is het langzaam gegroeid, door iedere keer een complimentje en iedere keer groeide het daardoor weer een stukje.' (Deelnemer)

'Ja, wat ik al zei, dat ze zo positief over mij denken had ik echt niet in de gaten. Ik wist natuurlijk wel dat ze me wel leuk vonden, en aardig en zo, maar dat ze vinden dat ik dingen echt goed doe, daar ben ik wel van onder de indruk.' (Deelnemer).

De begeleiders geven aan dat zij dit bewustwordingsproces op verschillende manier bij hun deelnemers hebben waargenomen. Soms spreken deelnemers heel duidelijk hun verbazing en blijdschap uit: 'Goh, dat ik dat kan!' en 'Wat kan ik eigenlijk toch een hoop!'. Anderen zien zij glimlachen en glunderen, zonder dat deelnemers hier veel woorden aan besteden.

'Nou, dan ga ik het verslag nalezen en overal waar ik denk dat ze een competentie bezit die ze zou kunnen bewijzen, plak ik een post-it. En wat blijkt dan: dat ik zeven of acht post-its opplak in dat verslagje. En dan gaan ze achterover leunen en met zulke grote ogen kijken: wat is dit? En dat is bewustwording.' (Begeleider)

Opeenstapeling van bewijzen

Het verzamelen van de bewijzen lijkt een proces waarin deelnemers zich steeds meer bewust (en meer overtuigd) worden van hun eigen kwaliteiten. Naarmate het aantal bewijzen dat deelnemers verzamelen toeneemt, raken deelnemers er steeds meer van overtuigd dat ze de competenties ook echt bezitten.

'Bij de eerste hebben ze nog zoiets van: het zal wel, maar ja, als de derde en ook de vierde positief zijn en ze het allemaal zeggen, dan moet er toch wel iets van waar zijn.' (Begeleider)

Deelnemers geven aan dat het besef dat ze bepaalde competenties bezitten langzaam groeit door ieder compliment dat ze krijgen. Eén deelnemer vertelt dat bij hem pas op het einde van het traject het besef kwam dat hij toch wel meer dingen kan dan dat hij had gedacht.

Zelf actief aan de slag

Daarnaast geven deelnemers aan trots te zijn op de stappen die ze gezet hebben tijdens het EVC-A traject, zoals het maken van het portfolio of iemand om een referentieverklaring vragen. Het zelfvertrouwen groeit niet alleen door de bewijzen die deelnemers van anderen ontvangen, maar ook door de stappen die deelnemers in de EVC-A procedure zetten en de drempels die ze overwinnen. Ondanks dat dit soms een proces van vallen en opstaan is, met hulp van de begeleider, gaan mensen het meer waarderen doordat zij er moeite voor hebben moeten doen. Verschillende deelnemers geven dan ook aan 'trots' te zijn op de stappen die ze met EVC-A gezet hebben.

'Het kost best wel veel energie. Maar goed, het levert ook het nodige op. Het is mij het absoluut waard geweest.' (Deelnemer)

In de interviews wordt gezegd dat dit één van de sterke kanten van de EVC-A procedure is: deelnemers moeten zelf kiezen welke competenties ze willen bewijzen, wat voor soort bewijzen ze hiervoor willen verzamelen, een portfolio samenstellen en beoordelen in welke mate ze aan een competentie voldoen. Hierdoor wordt het ook echt hún EVC-A traject en hún persoonlijk portfolio.

'Dan heb je niet het gevoel van als je het open slaat: oh ja, daar heeft [begeleider] me geholpen en dat heeft hij gezegd en dat heeft hij gezegd. Nee, hij heeft me gezegd van misschien is dat een idee en jij hebt dat [zelf] verder uitgewerkt. Dus het geeft dan toch een beter gevoel: dat is helemaal van mij.' (Deelnemer).

'Ja, de positieve insteek en dat ze het zelf doen. Kijk, je kunt meegaan, je kunt stimuleren, maar op het moment dat jij het doet, is het niet meer hun bewijs.' (Begeleider)

8.2 Meer zelfvertrouwen

Het besef dat zij bepaalde competenties en kwaliteiten bezitten en dat deze ook gewaardeerd worden door anderen, zorgt ervoor dat deelnemers zich meer waard voelen en een positiever zelfbeeld krijgen.

'Ik denk dat ik toch wat steviger in mijn schoenen sta, wat meer zelfvertrouwen heb. (...) Er zijn ook dingen die ik goed kan. En ook het gevoel dat je wat waard bent.' (Deelnemer)

'Ik heb meer vertrouwen gekregen dat ik ook dingen alleen kan. Ik doe meer dingen uit mijn eigen initiatief en maak bijvoorbeeld zelf een keuze hoe ik een probleem in de keuken op wil lossen.' (Deelnemer)

Goed gevoel

Deelnemers zeggen vaak dat de complimenten en de bewijzen die zijn ontvangen van collega's, vrienden en familie (op papier of mondeling) hen ook gewoon een 'goed gevoel' geven. Het merendeel van de deelnemers vindt het leuk om met EVC-A bezig te zijn, omdat het zo prettig is om positieve feedback van anderen te ontvangen.

'Ja, dat goede gevoel hè, je voelt je steeds groter worden op een of andere manier. Je komt hier binnen en dan voel je je echt zo klein en denk je: ik kan niks en ik voel me niet goed. Een dan laten ze je dit soort dingen doen en dan ga je je steeds beter voelen en dat is net alsof er dan een touwtje is wat je steeds rechter trekt, dat je denkt van: oh ja, kijk! Dat is heel erg fijn.' (Deelnemer)

Een geleidelijk proces

Toch gaat het roer niet in één keer helemaal om. Het verkrijgen van meer zelfvertrouwen is een proces van kleine stapjes. Begeleiders geven aan dat deelnemers zich door de bewijzen en positieve feedback steeds meer bewust worden van hun kwaliteiten en dat hun zelfvertrouwen hierdoor stapje voor stapje groeit.

'Het is niet zo dat ik meteen 180 graden omdraai en denk van: hé, dat kan ik goed. Nee, dat heeft gewoon veel meer tijd nodig. Maar daar is dit traject wel heel goed voor geweest. (...) Het kan je een stukje kracht geven doordat je ziet van: hé, anderen vinden dat ik het kan. Dat je er misschien zelf ook eens in gaat geloven.' (Deelnemer)

'Het kan ook wel weer wegebben als er een paar miskleunen tussen zitten. Als ik fouten maak. En dat ik dan weer denk: zie je nou dat ik niets waard ben. Er zit dan toch een laagje. Een beetje compensatie. Ik heb dit nu gehoord en ik heb nu een beetje reserve.' (Deelnemer)

Een aantal deelnemers wil hierdoor ook met steeds meer competenties aan de slag.

'Ja, het moet eerst bezinken. En hoe meer positieve bewijzen er komen, hoe actiever ze er ook achteraan gaan jagen en ook verder durven kijken van: oh, die zou ik nog kunnen vragen. In eerste instantie blijft dat tot een heel klein veilig kringetje beperkt en het kringetje wordt steeds groter.' (Begeleider)

Bescheidenheid

Uit de interviews komt naar voren dat het voor sommige deelnemers ook lastig kan zijn om met complimenten om te gaan. Veel deelnemers vinden het moeilijk om aan te geven waar ze goed in zijn: ze zijn onzeker, denken dat ze weinig waard zijn of vinden dat het niet gepast is om te zeggen dat ze ergens goed in zijn. Het kost tijd om deze overtuigingen en manier van denken te veranderen.

'Het afronden van de eerste competentie voelde heel erg goed, omdat het ook een heel groot verslag was. Maar toch ook een verlegen gevoel en een vorm van schaamte ook, vreemd genoeg. Ik ben niet gewend dat mensen me die aandacht geven en zeggen van: goed gedaan. Dus dat was wel heel onwennig, maar ik vond het wel heel erg fijn, dat wel.'
(Deelnemer)

'Gewoon omdat... je ziet positieve dingen van jezelf en ik weet niet, ik vind het moeilijk om dat te kunnen toevoegen. Dan word ik verlegen en weet ik niet wat ik zeggen moet.' (Deelnemer)

Soms spelen culturele normen en waarden hier ook een rol in.

'Maar wat hierin ook een rol speelt, is een stukje cultuur. Als je in je cultuur nooit hebt geleerd om te benoemen waar je goed in bent. Je moet altijd bescheiden zijn. Als je dit benoemt, ben je arrogant. Het is erg moeilijk voor die vrouwen om te leren zeggen: ik ben goed in dit en ik ben goed in dat. Je moet ze wel uitleggen dat het niets te maken heeft met arrogantie, maar dat het puur bewustzijn is van je eigen kwaliteiten.' (Begeleider)

8.3 Meer durven en doen

Deelnemer geven aan dat zij, doordat zij meer vertrouwen hebben in zichzelf, meer durven. Dit merken ze bijvoorbeeld in hun werk:

'Je durft meer risico's te nemen. Je denkt: misschien kan ik het toch wel. Je gaat net iets verder dan je eerst durfde. (...) Soms moeten we bepaald werk doen op de computer. Dat gaat dan via bepaalde programma's waar ik niet zo goed in thuis ben. Ik weet wel ongeveer hoe je het allemaal op moet roepen en hoe het werkt, maar precies weet ik het nooit zo goed. Maar nu ga ik het wat meer uitproberen en probeer ik het zelf op te lossen. Eerst zou ik het toch gauw aan iemand anders vragen. Maar nu durf ik meer zelf iets te proberen.' (Deelnemer)

'Ik durf ook meer te zeggen, ook bij het werkoverleg. In het begin trok ik mijn mond niet open. En nu verdedig ik ook mensen die bijvoorbeeld op een of andere manier worden aangevallen, dat deed ik vroeger ook niet. De sfeer op de afdeling wordt daardoor ook hechter.' (Deelnemer)

Deelnemers vertellen onder andere dat ze door EVC-A meer initiatief nemen, meer hun mening durven geven, minder bang zijn om fouten te maken en vaker zelf beslissingen nemen. Een deelnemer geeft aan dat dit komt omdat hij zich nu bewust is van het feit dat er ook dingen zijn die hij goed kan. Een andere deelnemer zegt dat mensen volgens haar meer durven omdat ze steviger in hun schoenen staan en meer gevoel van eigenwaarde hebben.

Begeleiders wijzen op dezelfde effecten. Met het toenemen van het zelfvertrouwen zien ze dat hun deelnemers zekerder gaan reageren en meer verantwoordelijkheid en initiatief durven nemen. Deelnemers durven bijvoorbeeld meer op de voorgrond te treden of vaker om feedback te vragen.

'Dat merken we ook aan 'de koppeling'. Ze [de vrijwilligers] worden bij ons gekoppeld aan een andere vrouw, om haar te ondersteunen. Dan durven ze ook meer bij die andere vrouwen te doen. Mee naar instanties, meer te bel-len. Het geeft ze heel veel motivatie en stimulans.' (Begeleider)

'Maar [er zijn] ook mensen bij wie het hele handelingsscala uitbreidt, die veel makkelijker met vrienden ergens naar toe gaan. Het vrijwilligerswerk uitbreiden. De taken uitbreiden. Het hoeft niet eens een andere plek te zijn, maar gewoon meer taken aan durven te nemen. Meer verantwoordelijkheid durven te nemen.' (Begeleider)

'Bij [deelnemer] heeft het er wel voor gezorgd dat ze dingen bij ons is gaan doen die ze eerder niet zou durven. Dus [deelnemer] deed in het begin alleen maar baliewerk bij ons en probeerde daarin (..) niet op de voorgrond [te] staan. En (..) op een gegeven moment (..) is ze gaan helpen met het rondleiden van groepen.' (Begeleider)

Twee begeleiders vertellen dat hun deelnemers door EVC-A in een 'stroomversnelling' zijn gekomen. Door de EVC-A procedure werd voor één deelnemer heel snel duidelijk wat haar kwaliteiten waren. Hierdoor groeide haar zelfvertrouwen, is ze een opleiding gaan volgen en uitgestroomd naar een andere werkplek. Een andere deelnemer is tijdens de EVC-A procedure een herstelgroep gaan volgen die gericht is op het ontwikkelen van ervaringsdeskundigheid. Daarna is zij als kartrekker

gevraagd voor een traject binnen de organisatie dat zich richt op de inzet van ervaringsdeskundigheid (iets wat zij zonder EVC-A nooit gedurfd zou hebben).

8.4 Meer vertrouwen in mogelijkheden voor de toekomst

Door de EVC-A procedure hebben mensen meer zicht gekregen op hun kwaliteiten en zijn zij (weer) gaan nadenken over hun mogelijkheden en wensen voor de toekomst. Diverse deelnemers hebben een positiever beeld gekregen van hun ontwikkelingsmogelijkheden en geven aan te overwegen een opleiding of cursus te gaan volgen. Ze geven aan dat EVC-A hun blik heeft verruimd en dat ze met meer vertrouwen naar de toekomst kijken.

'[Interviewer: en als je in één woord zou samenvatten wat het je heeft opgeleverd?] Hoop. Omdat ik positiever over mezelf denk, en dat ik denk van: een cursus of jezelf verder ontwikkelen en misschien iets met ervaringsdeskundigheid gaan doen. (...) Dat ik me steeds iets lekkerder in mijn vel ga voelen, daar ben ik heel hoopvol door geworden.' (Deelnemer)

'Ik was altijd al aan het denken: zal ik eens een cursus bij dat of dat volgen? Maar dan dacht ik: dat is te moeilijk of dat haal ik nooit. Maar nu heb ik zoiets van: als ik er echt voor ga, dan haal ik het ook.' (Deelnemer)

Eén van de deelnemers heeft EVC-A als een prettige opstap ervaren naar de opleiding tot ervaringsdeskundige die zij is gaan volgen.

'Toch wel een stukje, dat je ziet, ik ben verder dan ik verwacht had. Dat heeft me in die zin wel een stukje zelfvertrouwen meegegeven, zo van: dan zou de opleiding misschien ook wel beter haalbaar zijn.' (Deelnemer)

Een andere kijk op jezelf door het werken aan je verhaal

EVC-A kan mensen ook helpen om een deel van hun ervaringen (en leven) op papier te zetten. Dit geeft vaak een ander perspectief. Eén van de deelnemers en haar begeleider verwoorden dit als volgt:

'Je krijgt weer iets meer mens terug. Ze hebben dan wel alles afgepakt aan het begin, maar je krijgt het stuk voor stuk dan weer terug op die manier (...) Interviewer: wat krijgen ze dan terug?] Mens-zijn. Ja, mens-zijn, een eigen mens zijn zoals je bent.' (Deelnemer)

'Ze heeft nu... een stuk van haar verhaal staat op papier. (...) Ja, dat is de toevoeging. Een ontzettend waardevolle toevoeging. En dat had ik me nog niet zo gerealiseerd. (...) Ja, je weet het wel dat het waardevol is, want er zijn heel veel trainingen en cursussen van: schrijf je levensverhaal. (...) Dus ik besef wel dat het heel belangrijk is, maar gewoon hoe alles mooi op zijn plekje komt door dit, omdat die bewijzen eraan gekoppeld zijn. Je beschrijft niet alleen het stukje verhaal van wat je allemaal doet als vrijwilliger, maar je gaat ook nadenken: kan ik dat goed? Of kan ik dat een beetje? En je gaat bewijzen zoeken en feedback vragen. Het hele plaatje zorgt ervoor dat ze inzicht krijgen in wat ze allemaal doen. En daar verdomde trots op zijn.' (Begeleider)

8.5 EVC-A als opstap naar werk

Eén van de begeleiders geeft aan dat EVC-A deelnemers kan helpen te leren inzien dat de kwaliteiten die zij hebben, zeker ook in een arbeidsmatige omgeving van waarde kunnen zijn.

'Vooral het besef dat je wel degelijk kwaliteiten hebt die in de maatschappij van waarde zijn. Want dat is het eigenlijk, want mensen denken wel: ik kan het wel, maar wat heeft een ander daar nou aan? (...) Terwijl dat dus helemaal niet zo werkt. Maar voordat ze in de gaten krijgen dat die kwaliteiten ook wel gewaardeerd worden in een beroepsmatige omgeving, dat duurt even.' (Begeleider)

'Ja, ik wil bijvoorbeeld sneller naar een betaalde baan nu. Ik ga ook sneller hulp zoeken bij de dokter en de psycholoog. Want daarvoor had ik ook zoiets van: ik zit goed hier. Laat maar zitten waar ik zit, maar nu heb ik zoiets van: ik kan dit allemaal en ik wil gewoon geholpen worden, ik wil meer. Dus daar ga ik dan nu ook meer naartoe werken.' (Deelnemer)

Verskillende deelnemers vertellen het portfolio in de toekomst te willen benutten bij het zoeken naar betaald werk of ander vrijwilligerswerk. Ze verwachten door EVC-A beter onder woorden te kunnen brengen waar ze goed in zijn en hopen met het portfolio iets in handen te hebben om hun kwaliteiten te bewijzen.

'Ik denk dat ik het ook kan gebruiken als ik ergens in de toekomst ga werken, bijvoorbeeld met een sollicitatie. Dan kan ik laten zien: dit zijn mijn competenties en ik heb op deze manier bewezen dat ik dat kan.' (Deelnemer)

'Want je cv is zomaar een blaadje. (...) Maar met zo'n map kunnen ze zien: zo, dat ziet er goed uit, die heeft er aandacht aan besteed. Dan kunnen ze precies de punten zien waar ze goed in is en dan kunnen ze er zelf uithalen van.... dat zal wel een goede zijn.' (Deelnemer)

Een deelnemer hoopt, nu zij met EVC-A haar competenties kan bewijzen, meer betaalde uren te krijgen.

'Ja, als ik dadelijk kan bewijzen dat ik eigenlijk alles in de hand heb in principe, waarom dan niet zo'n soort diploma? En dat heb ik ook met mijn sollicitatiegesprek gezegd. Ik hoop natuurlijk dat als ik dit heb afgesloten dat zij daar ook iets mee gaan doen, dat ze het toch een beetje gaan erkennen. (...) Dan hoop ik eigenlijk dat ik meer betaalde uren krijg. Ik zou graag meer uren betaald werken als supportmedewerker dan dat ik vrijwilliger ben. Dan kan ik meer geld verdienen.' (Deelnemer)

Een aantal deelnemers wil het portfolio meer als naslagwerk voor zichzelf benutten. Ze geven aan dat als je je bewust bent van, en woorden kunt geven aan je kwaliteiten, je dit ook beter kunt overdragen in een gesprek.

'Ik denk dat als ik een sollicitatiegesprek heb, ik het niet zal meenemen. Ik zal wel onthouden wat er in staat, en dat verbaal misschien gewoon zeggen.' (Deelnemer)

Om betaald werk te vinden is meer nodig dan EVC-A

Een begeleider geeft aan dat deelnemers door EVC-A meer verantwoordelijkheid durven nemen en stappen gaan zetten, maar dat de stap naar betaald werk wel een moeilijke is.

'Naar de arbeidsmarkt wordt lastig. Het wordt ze op dit moment ook aan alle kanten moeilijk gemaakt. (...) Maar [ik zie] wel degelijk mensen die echt veel meer gaan doen, met name ook meer verantwoordelijkheid durven nemen.' (Begeleider)

Een EVC-A traject kan deelnemers ondersteunen bij het zoeken naar betaald werk, maar het opdoen van de juiste (werk)ervaring is volgens de begeleiders ook erg belangrijk. Dit kan bijvoorbeeld met behulp van vrijwilligerswerk of een werkervaringplek. De beschikbaarheid van deze plaatsen is volgens begeleiders echter wel aan het afnemen.

'De cliënt heeft allemaal hele leuke ideeën en ziet veel meer dingen die hij kan en die wil van alles [in zijn vrijwilligerswerk], maar de mogelijkheden staan ook af en toe onder druk. Ja, het is wel belangrijk dat daar ook aandacht voor is.' (Begeleider)

'Het is niet zo dat ze nu allemaal achter elkaar uitvliegen. (...) Nee, veel bedrijven zijn als de dood. Die houden echt de knip dicht. (...) Ze zeggen ook: van de meeste van onze werknemers weten we ook niet zeker van of we ze binnen kunnen houden en als we dan alleen een werkervaringplek aanbieden: ik zou niet weten wat ik diegene moet laten doen, want ik heb al moeite mijn eigen personeel aan het werk te houden.' (Begeleider)

Ten slotte kan het lastig zijn om een volgende stap te zetten richting betaald werk, omdat voor bepaalde banen vrij strikte opleidingscriteria gelden, waar EVC-A geen antwoord op biedt.

8.6 Bijkomende effecten

Meer plezier op het werk

Soms levert het vragen om een bewijs bij een leidinggevende of collega ook meer plezier in het werk op, omdat mensen wat vaker te horen krijgen dat hun werk gewaardeerd wordt.

'Je krijgt complimentjes hier en daar en dat is toch leuk. Dus door de complimentjes krijg je meer plezier in je werk. Vroeger op de fabriek was het maar productie, productie en dat was het dan. Daar zei nooit iemand: dat heb je goed gedaan. Ze vroegen alleen: kun je nog een pallet meer maken?' (Deelnemer)

Een deelnemer geeft aan dat zij op haar werk af en toe een functioneringsgesprek zou hebben, maar dat ze dat nooit heeft gehad. Inmiddels heeft haar begeleider gezegd dat ze binnenkort maar eens samen moesten praten over bepaalde dingen die moesten gebeuren. Ze vertelt hierover:

'Ja, dat vond ik hartstikke leuk. Ik heb dat de laatste jaren ook wel gemist. Door EVC-A is dat er ook eigenlijk gekomen. Meer contact, meer overleg en meer duidelijkheid. (...) Ook omdat ik best wel onzeker ben. Ik zie zelf ook wel dat ik wel eens iets verkeerd doe. Dat vind ik hartstikke eng. Ik ben ook heel erg perfectionistisch. Dan denk je: straks kan ik niet meer blijven of zo. Daar zat ik echt over in. Dan is het erg fijn om te horen dat hij vond dat ik het goed doe.' (Deelnemer)

Een andere deelnemer vertelt dat zij nu gemakkelijker bij andere afdelingen durft binnen te lopen, omdat zij hier nu een aantal keren geweest is toen zij anderen om hulp moest vragen tijdens het verzamelen van de bewijzen. Dit vond zij voorheen een lastig punt, omdat alle hoofden dan haar kant op draaien, maar dit is voor haar nu minder moeilijk. Zij zegt hierover: 'Je wordt een beetje uit je schulp getrokken door de EVC-A procedure'.

Zelf vaker een complimentje geven

Door de EVC-A procedure worden deelnemers zich ervan bewust dat het fijn is om af en toe te horen dat je gewaardeerd wordt of iets goed hebt gedaan. Dit stimuleert sommige deelnemers om zelf ook wat vaker een complimentje aan anderen te geven.

'Ja, daar is ze zich ook heel bewust van geworden. Hoe leuk het is om complimenten te krijgen en ze is ook zo dat ze dat naar anderen toe gaat doen. Als het mij een goed gevoel geeft, zal dat bij anderen ook wel zo werken.' (Begeleider)

Leerzame ervaring

Deelnemers geven aan dat ze EVC-A ook 'leerzaam' vonden. Mensen vinden het leuk om nieuwe vaardigheden te leren, bijvoorbeeld het opstellen van een cv of het uitwerken van een tekst op de computer.

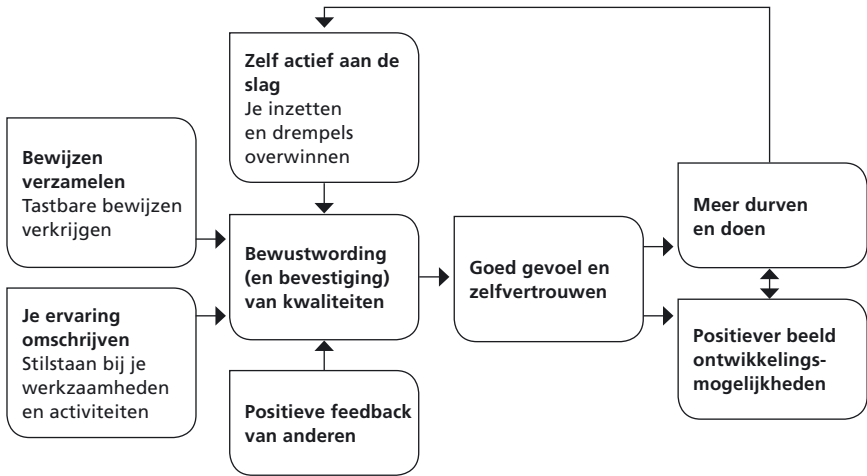
'Ik vond het erg leuk om een cv te maken. Ik heb eigenlijk mijn school niet afgemaakt, dus wist ik er vrij weinig van. Dus heb ik nooit een cv hoeven maken, maar om het nu eens op papier te zetten en te kijken hoe dat gaat, is wel interessant.' (Deelnemer)

'Ik heb al twee jaar een laptop, maar ik kon er niet zo heel veel mee, maar ik heb heel veel dingen geleerd: een tabel maken, netjes lay-outen en dat soort dingen. Dat vond ik zo leuk.' (Deelnemer)

8.7 De ervaren werking van EVC-A in een schema

De effecten en veranderingen die deelnemers beschrijven in de interviews, lijken sterk met elkaar samen te hangen en onderdeel te zijn van een individueel (empowerment)proces dat er per deelnemer anders uit kan zien. We hebben toch een poging gedaan om, in een zeer vereenvoudigde vorm, het EVC-A proces schematisch weer te geven. Uit de verschillende verhalen van deelnemers lijkt een aantal elementen terug te komen als het gaat om de ervaren effecten en hoe deze tot stand komen. We hebben ze in schema 8.1 op een rij gezet.

Schema 8.1 Werkingsproces en ervaren effecten van EVC-A



Deelnemers geven om te beginnen aan zich meer bewust te zijn geworden van hun kwaliteiten *door hun ervaring te omschrijven*. Ze staan hierdoor stil bij hun werkzaamheden en activiteiten en leren hun ervaring herkennen en deze te benoemen in competenties.

Tevens worden deelnemers zich meer bewust van hun kwaliteiten doordat zij *bewijsstukken verzamelen* over hun competenties. Dit levert tastbare bewijzen op die aan het portfolio kunnen worden toegevoegd en in veel gevallen *positieve feedback van anderen*.

Het omschrijven van ervaringen en het verzamelen van bewijzen dragen er beide aan bij dat deelnemers zich *bewuster worden van hun kwaliteiten*. Vooral de bewijzen die anderen leveren, hebben voor veel deelnemers 'overtuigingskracht'. De positieve feedback die deelnemers ontvangen van collega's, vrienden en familie, geeft hen een '*goed gevoel*', een positiever zelfbeeld en meer *zelfvertrouwen*.

Het zelfvertrouwen groeit niet alleen door de bewijzen die deelnemers van anderen ontvangen, maar ook doordat zij *zelf actief aan de slag gaan met de EVC-A procedure* en trots zijn op de stappen die ze gezet hebben tijdens het EVC-A traject. Een gevolg hiervan is dat deelnemers *meer durven* en bijvoorbeeld meer verantwoordelijkheid en initiatief durven nemen op hun werk. Een ander bijkomend effect is dat mensen vaak op een andere manier naar de toekomst gaan kijken. Doordat ze meer zicht hebben gekregen op hun kwaliteiten, krijgen zij vaak een *positiever beeld* van hun *ontwikkelingsmogelijkheden*.

Rol van de begeleider bij EVC-A

9

Over het algemeen geven deelnemers aan dat zij veel aan hun begeleider hebben gehad tijdens het EVC-A traject. Het is prettig om uitleg en ondersteuning te krijgen en bij iemand terecht te kunnen als je vragen hebt. Veel deelnemers hebben de begeleiding als een stimulans ervaren.

Uit de analyse van de gecodeerde interviewfragmenten komt naar voren dat begeleiders binnen een EVC-A traject verschillende taken hebben. Voordat we deze toelichten, zullen we kort stil staan bij enkele verschillen in aanpak en werkwijze van begeleiders.

9.1 Verschillen tussen begeleiders

Om te beginnen is voor sommige begeleiders de manier van werken die hoort bij EVC-A erg nieuw en voor anderen niet. Enkele begeleiders geven ook aan dat zij de training in EVC-A pittig vonden en (zeker aanvankelijk) niet goed wisten hoe een balans aan te brengen in enerzijds de persoon helpen en anderzijds het werken aan EVC-A bij de persoon zelf te laten. Uit de interviews komt verder naar voren dat de aanpak en werkwijze van de EVC-A begeleiders op een aantal punten uiteen lopen.

Individuele begeleidingsgesprekken

Een aantal begeleiders spreekt bijvoorbeeld wekelijks (of om de week) met hun deelnemers af. Andere begeleiders spreken deelnemers als het nodig is, waardoor de tijd tussen twee afspraken nogal kan variëren. Een deelnemer geeft aan haar begeleider zo'n vier keer uitgebreid gesproken te hebben, wat voor haar ook voldoende was. Dit verschil lijkt ook samen te hangen met het type organisatie waar begeleiders werken. Goede afspraken over de (planning van) begeleidingscontacten lijken wel belangrijk te zijn.

Eén van de begeleiders vertelt dat deelnemers elkaar onderling veel hielpen in groepsbijeenkomsten van ongeveer 45 minuten. Daarnaast sprak hij iedere deelnemer na de groepsbijeenkomst nog tien tot vijftien minuten individueel, voor vragen waar zij onderling niet uitkwamen.

Hoe begeleiders de individuele begeleidingsgesprekken aanpakken, wisselt ook: de één houdt hierin een strakker tijdpad aan dan de ander. Sommige begeleiders

leggen hun deelnemers uit dat zij twee tot drie weken de tijd hebben om een competentie uit te werken. Er zijn ook begeleiders die ieder begeleidingsgesprek vragen hoe het gaat en afhankelijk van de stand van zaken vervolgspraken maken.

9.2 Uitleg geven en meedenken

Deelnemers geven aan dat hun begeleider hen vooral heeft geholpen door uit te leggen wat EVC-A inhoudt, wat competenties zijn en wat er allemaal bij de EVC-A procedure komt kijken.

‘Die informatiebijeenkomsten zijn wel heel belangrijk geweest, dat je een idee krijgt van wat het in gaat houden, waar je aan begint.’ (Deelnemer)

Waar deelnemers vaak hulp bij nodig hebben, is het kiezen van de competenties en het verzamelen van de bewijzen. Ze vinden het lastig om een keuze te maken, omdat ze in het begin nog niet goed weten hoe ze een competentie precies kunnen bewijzen en hoe ze dit aan moeten pakken. De begeleiders helpen met ideeën en suggesties om competenties te bewijzen en reiken voorbeelden aan.

‘Ik vond het echt moeilijk om steeds weer op een idee te komen, van hoe kun je dit nu bewijzen en wat kun je als voorbeeld nemen bij iedere competentie. Het is dan wel handig dat je iemand hebt die je op weg helpt en zegt: denk daar en daar eens aan.’ (Deelnemer)

‘Dat heb ik ook met [begeleider] gesproken en die zei ook: hou het heel klein, het kan een mailtje zijn, bijvoorbeeld wat je naar de Yoga hebt gestuurd. Dat is al een bewijs. En hoe meer verschillende bewijzen, hoe beter.’ (Deelnemer)

Uitwisseling onderling

Bij diverse organisaties hebben de begeleiders naast een gezamenlijk introductiebijeenkomst enkele aanvullende groepsbijeenkomsten georganiseerd om ervaringen uit te wisselen. Deelnemers vonden het over het algemeen prettig om ervaringen uit te wisselen en zochten elkaar daardoor ook vaker buiten de bijeenkomsten op met vragen.

‘Ze [een ander deelnemer] had bijvoorbeeld in het begin heel erg moeite met de opmaak (...), want ze had één verslag geschreven en daar wilde ze dan iedere competentie uit halen en daarom had ze die tekst een andere kleur gegeven. Ik heb toen gezegd: dat kun je beter zo en zo doen en (...)

op die manier is het ook duidelijker voor andere mensen. En zo hebben we elkaar onderling wel altijd geholpen en gewezen op typefouten en zo.'
(Deelnemer)

Als de trajecten vooral individueel opgezet zijn, nemen deelnemers over het algemeen minder snel contact op met andere deelnemers (omdat ze die ook niet zo goed kennen). Sommige deelnemers zeggen dit wel gemist te hebben: zij hadden graag ervaringen uitgewisseld. Andere deelnemers geven aan hier niet zo'n behoefte aan te hebben: je hebt toch allemaal je eigen competenties die je aan het uitwerken bent.

9.3 Praktische ondersteuning

Een andere belangrijke rol van de begeleider is het bieden van praktische ondersteuning, bijvoorbeeld bij het verzamelen van bewijzen, het uitwerken van opdrachten of het nakijken van stukken die deelnemers uitgewerkt hebben. Begeleiders geven aan dat het heel belangrijk is om voldoende tijd te maken voor de deelnemers. Er moet iemand beschikbaar zijn bij wie zij terecht kunnen met hun vragen.

'Omdat hij bijna niets op papier had, ben ik foto's gaan maken van onder andere het thema 'veilig werken': want dat is in de keuken heel belangrijk. Dus ben ik samen met hem foto's gaan maken: wat doe je dan om veilig te werken? Het was voor mij nog een hele kunst, want: hoe fotografeer je dat dan? En er moest natuurlijk toestemming gevraagd worden of dat mocht, omdat collega's er dan ook op zouden komen (...). Maar dat vond hij wel heel leuk. Ik heb ontzettend veel geschoten. Dat is het leuke van een digitale camera.' (Begeleider)

'Omdat ik zelf niet goed wist hoe ik het op papier moest zetten, heb ik haar na elke opdracht gevraagd of het goed was. (...) Ja, ik vond het wel heel prettig dat het nagekeken werd en het ook goed op papier kwam.'
(Deelnemer)

Sommige begeleiders hebben hun deelnemers actief geholpen door samen achter de computer te gaan zitten en de tekst en lay-out van de opdrachten en omschrijvingen in orde te maken.

'Zijn taalbeheersing is ook niet voldoende, dus ik zeg van: goh, we gaan het samen doen. Jij vertelt mij, ik zet het in de computer, want dat doe ik met [deelnemer] ook.' (Begeleider)

Andere deelnemers hebben mede met hulp van de begeleiding beter met de computer leren omgaan en teksten op papier zetten. Zij geven aan dit erg te waarderen. Voor sommige deelnemers heeft dit wel veel moeite gekost.

'Teksten schrijven en tekstverwerking. Daar heeft ze me mee geholpen. In het begin was het een puinhoop, dat zei ze eerlijk. Dan moest het anders. (...) Daar was ze heel streng in en dan liet ze het je drie of vier keer overnieuw doen.' (Deelnemer)

Binnen sommige organisaties werden tevens werkplekken met computers ter beschikking gesteld, zodat deelnemers hier aan hun portfolio konden werken.

9.4 Overzicht bewaren en structureren

Het is belangrijk dat een begeleider de deelnemer helpt om het overzicht te bewaren en de procedure eventueel in kleinere stukken opknipt.

Een begeleider heeft haar deelnemer niet al het bijbehorende materiaal in één keer gegeven, maar iedere keer een opdracht of toelichting erbij gepakt die ze op dat moment gingen bespreken. Ook met het verzamelen van de bewijzen zijn ze gestart met iets tastbaars, namelijk het maken van foto's. Aan de hand van de foto's zijn ze gaan bespreken: wat staat er op de foto en waarom is dat een bewijs? Op die manier probeerde ze zo veel mogelijk aan te sluiten bij de mogelijkheden van de deelnemer.

'Toen heb ik al die foto's op een cd'tje gezet en hem gegeven en gezegd: ga maar uitzoeken. Alleen ging dat niet. Dan ging hij wel op gang, maar dan kwam hij er in om. Dus hebben we echt regelmatig zo'n anderhalf uur samen gezeten en foto's uitgezocht: wat hoort volgens jou waar bij?' (Begeleider)

De meeste begeleiders maken concretere afspraken met hun deelnemers, als zij merken dat mensen hier behoefte aan hebben. Ze spreken dan bijvoorbeeld af om voor de volgende afspraak de ervaring met één van de gekozen competenties uitgewerkt te hebben. Of iemand om een referentieverklaring gevraagd te hebben. Deelnemers geven aan dat het fijn is op die manier het overzicht te bewaren.

'Ik heb iedere competentie goed doorgelezen, daar een verslag over gemaakt, dat na laten kijken, als er verbeteringen aan moesten heb ik dat verbeterd en dan nog eens laten kijken en als hij goed was heb ik even rust genomen en dan de volgende. Niet alles in een keer want dan raak ik de draad kwijt.' (Deelnemer)

9 5 Motiveren en inspireren

Begeleiders geven aan dat zij niet alleen deelnemers geïnformeerd hebben, maar er ook aan gewerkt hebben om hen te motiveren en inspireren tijdens het proces. Sommige deelnemers gaan immers pas na verloop van tijd inzien dat EVC-A een meerwaarde voor hen kan hebben en ontwikkelen zo een eigen (intrinsieke) motivatie om tijd vrij te maken om eraan te werken.

'En je moet er wel goede steun bij hebben om te beginnen, en dan doen ze het op een gegeven moment zelf. [Interviewer: dat is wel belangrijk, dat je het in het begin samen doet?] Ja, als ze me in het begin die map hadden gegeven: zo hier, doe er maar iets mee. Dan was ik naar huis gegaan en had ik die map in een hoek gegooid. Daar ligt ie goed! Ja, zo is het wel!' (Deelnemer)

Begeleiders motiveren de deelnemers ook om bepaalde 'drempels' te overwinnen en het EVC-A traject ook succesvol af te sluiten. Voordat deelnemers feedback krijgen van anderen, zijn het vaak de begeleiders die deelnemers motiveren om over hun eerste angst heen te stappen. Het is voor deelnemers vaak ontzettend eng om iets op papier te zetten en feedback te vragen, terwijl ze denken dat ze ergens helemaal niet goed in zijn.

'Eigenlijk zouden ze het liefst willen dat ik het zou doen. En dan probeer je natuurlijk toch die zelfredzaamheid aan te spreken: zo gaan ze het doen die opdracht, we gaan een voorbeeld uitwerken, maar dan doe jij de volgende. (...) Dat is wel een groot onderdeel: een stukje motivatie om door de onzekerheid en angst heen te komen.' (Begeleider)

'Met name de eerste zes weken, was ze heel traag en ze deed niets: 'Ik ben er niet aan toegekomen'. (...) Ze vond het heel moeilijk om dingen op te schrijven. (...) Ze was ook zo bang om te falen. Toen op een gegeven moment kreeg ik van haar een brief met alles daarin beschreven. Ik zei: Joh, dat is toch hartstikke goed! Je schrijft toch hartstikke goed Nederlands, niets aan de hand. En toen is ze gaan typen en is ze dat gewoon gaan doen.' (Begeleider)

Overtuigen

Begeleiders spelen regelmatig een belangrijke rol door deelnemers te laten inzien dat ze wel degelijk kwaliteiten hebben die van waarde zijn. Begeleiders stellen kritische vragen, zetten deelnemers aan het denken en geven hen terug dat er wel degelijk bepaalde kwaliteiten nodig zijn om het vrijwilligerswerk te verrichten dat

zij doen. Veel begeleiders moeten hun deelnemers er echt van overtuigen dat ze te bescheiden zijn en veel meer in huis hebben dan ze denken.

'En toen heeft hij mij ook gerustgesteld van: dat beeld van jezelf wordt beter daardoor ook. Het is ook niet erg als je het nou niet goed vindt van jezelf, maar ik zie jou heel anders dan hoe jij jezelf ziet. Dat heeft hij dan ook heel eerlijk gezegd.' (Deelnemer)

Deelnemers vinden het ook heel prettig als hun begeleider hen geruststelt, als zij denken dat ze het allemaal niet kunnen of in tijdnood denken te komen. Een enkeling stelt dat de begeleider hem ervan heeft overtuigd (en niet de bewijzen) dat hij meer kon dan hij dacht.

9.6 Meerwaarde van EVC-A voor begeleiders

Wat opvalt, is dat begeleiders aangeven dat EVC-A hen handvatten biedt om mensen beter te kunnen begeleiden. Door de inzet van EVC-A leren ze deelnemers sneller (en op een andere manier) kennen en hebben ze eerder een beeld van iemands valkuilen en kwaliteiten. Dit kan helpen om bijvoorbeeld te bedenken wat een geschikte werkplek voor iemand zou kunnen zijn.

'Normaal heb ik ongeveer een jaar nodig om alle min- maar ook pluspunten van iemand te leren kennen. Dat je details leert zien van waaruit je mensen kunt gaan begeleiden. Daar heb je gewoon een jaar voor nodig. Maar ik ben van mening dat met dit portfolio dat mensen maken, je mensen binnen drie maanden kent. Omdat ze iets gaan prijsgeven over hun privé en hoe ze met zaken omgaan.' (Begeleider)

Hoewel EVC-A gericht is op het in kaart brengen van kwaliteiten, komt het ook voor dat begeleiders gedurende het traject juist beter zicht krijgen op de dingen waar een deelnemer moeite mee heeft. Bijvoorbeeld dat iemand er toch wel moeite mee heeft om iemand om een bewijs te vragen, iets op de computer uit te werken of het lastig vindt het overzicht te bewaren. Dit geeft soms ook weer informatie die van pas kan komen bij het zoeken naar een andere werkplek.

Eén van de deelnemers benoemt dat het heel nuttig was dat haar trajectbegeleider wat vaker op haar werkplek kwam kijken. Hierdoor kreeg de begeleider een beter beeld van het werk dat ze deed, wat voor bedrijf het precies was en wat voor ander werk eventueel bij haar zou passen.

Verrassingen – andere manier van kijken

Soms verrast het begeleiders ook wat deelnemers in hun vrije tijd doen en welke kwaliteiten ze bezitten. Zo wist een begeleider niet dat één van zijn deelnemers in zijn vrije tijd in het bestuur van een schietclub zat en een ander computers in elkaar kon zetten en uit elkaar halen. Met dit inzicht is deze begeleider die deelnemers ook gaan inzetten voor andere klussen (met meer verantwoordelijkheid) binnen het vrijwilligerswerk dat zij deden. Hij legt uit: 'Het is goed voor hen en voor de organisatie. Je komt er achter wat de kwaliteiten zijn van je eigen vrijwilligers en kunt hen dan ook in plaats van alleen maar koppelen, ook gebruiken op kantoor of om een verhaal te schrijven voor de krant.'

EVC-A heeft als voordeel dat je echt maatwerk kunt leveren, omdat je beter kunt aansluiten bij de kwaliteiten en wensen van mensen. Eén begeleider geeft aan dat zijn band beter is geworden met één van de deelnemers, omdat zij meer tijd met hem doorbrengt.

'Door EVC-A ga je op een andere manier naar iemand kijken. Die persoon kijkt anders naar zichzelf, maar ook als begeleider leer je over wat iemand in huis heeft aan mogelijkheden. Dat is vooral als trajectbegeleider een hele belangrijke, want daarmee kun je iemand op weg helpen.' (Begeleider)

Implementatie van EVC-A na de pilot

Diverse begeleiders zouden EVC-A graag invoeren binnen hun organisatie en hebben hier al concrete ideeën over. Sommige begeleiders geven aan dat ze ook na de pilot een aantal elementen uit de EVC-A procedure zullen blijven inzetten in de dagelijkse begeleiding, zoals de positieve benadering van deelnemers.

'Aan de ene kant het heel erg letten op positieve feedback geven. Daar meer nadruk aan geven. Heel letterlijk hè, eerder had ik nog wel eens vaak, dan wilde ik een complimentje geven en dacht ik van: nou, laat maar. En nu dan toch bewuster dat altijd wel doen. En ja, dat klinkt misschien heel klein, maar als je dat gestructureerd doet, dan werkt dat wel.' (Begeleider)

Een groot deel van de begeleiders zegt benieuwd te zijn hoe het na de pilot binnen de organisatie verder zal gaan met de implementatie van EVC-A.

Gedurende de pilot hebben begeleiders soms vrijwillig uren beschikbaar gesteld (dus in hun vrije tijd deelnemers begeleid) of extra tijd gekregen om deelnemers bij EVC-A te begeleiden. Dit zit er na de pilot bij veel organisaties niet meer in. Veel begeleiders geven aan dat EVC-A relatief arbeidsintensief is en meer tijd kost dan

er binnen veel organisaties beschikbaar is. Vaak heeft dit volgens hen te maken met het huidige klimaat van bezuinigingen en 'productie draaien'.

'(...) en als je in een ander tijdperk had gezeten, waarin daar wel ruimte en geld voor was, dan was dit natuurlijk wel een goed instrument geweest om met mensen aan tafel te zitten.' (Begeleider)

Voorwaarden en verbeterpunten

10

Herhaaldelijk kwam terug dat EVC-A heel goed kan werken, mits aan diverse voorwaarden voldaan is. Ook zijn er verschillende kanttekeningen geplaatst, waar de onderzoekers enkele verbeterpunten uit gedestilleerd hebben. In dit hoofdstuk gaan we daar nader op in.

10.1 Goede begeleiding

Een heel belangrijke randvoorwaarde lijkt de begeleiding die deelnemers krijgen bij de EVC-A procedure. Zonder goede begeleiding lukt het deelnemers niet om de procedure te doorlopen. Deelnemers geven aan zonder duidelijke uitleg niet goed te begrijpen wat de bedoeling is en waar ze zouden moeten beginnen.

Zo is een aantal deelnemers bij één van de betrokken organisaties wel aan de slag gegaan met de oefenbladen talenten en eigenschappen, maar zijn ze nooit toegekomen aan het verzamelen van bewijzen. Deze deelnemers geven aan dat zij niet goed begrepen wat ze moesten doen en wat EVC-A hen precies zou moeten opleveren. Hierdoor nam de motivatie om het traject af te ronden af en zijn deelnemers uiteindelijk gestopt.

Het is in dit onderzoek heel belangrijk gebleken dat de begeleider uitleg geeft over EVC-A, meedenkt en praktische ondersteuning biedt tijdens het traject. Daarnaast is de juiste begeleidingsstijl erg belangrijk. Goede EVC-A begeleiders helpen deelnemers om het overzicht te bewaren, maar proberen de deelnemer wel zoveel mogelijk zelf te laten doen (en zelf te laten kiezen). Het zoeken en vinden van deze balans gaat de ene begeleider makkelijker af dan de ander.

Voldoende tijd en persoonlijke aandacht

Naast de verschillende taken die een goede begeleider op zich zou moeten nemen is het ook belangrijk dat er voldoende tijd voor de begeleiding beschikbaar is. Een aantal begeleiders geeft aan dat de individuele begeleiding bij de EVC-A procedure relatief veel tijd kost, maar dat het hen ook veel oplevert.

Enkele begeleiders geven aan dat EVC-A volgens hen (mede) werkt door de aandacht die er voor de persoon is: persoonlijke, respectvolle aandacht. Volgens

de begeleiders doet dat ieder mens goed. Helaas worden de tijd en ruimte die hiervoor noodzakelijk zijn steeds vaker begrensd door indicaties en andere financieringsvraagstukken.

Niet alleen de aandacht die de begeleider voor de deelnemer heeft is belangrijk, ook de aandacht die de deelnemer voor zichzelf heeft. De deelnemer kijkt tijdens het EVC-A proces aandachtig naar zichzelf en zijn eigen functioneren en dat is iets wat de meeste mensen anders niet doen.

10.2 Het bewijs moet wel overtuigend zijn

Het besef dat je een competentie daadwerkelijk bezit, moet echt tot iemand doordringen. De één is hierbij sneller 'overtuigd' dan een ander. Dit moet je als begeleider goed in de gaten houden en hierop doorvragen. Een begeleider noemt dat je alert moet zijn op sociaal wenselijke antwoorden van deelnemers ('ja, ik zal dat dan wel kunnen') terwijl ze in feite nog niet (voldoende) overtuigd zijn van hun eigen kunnen.

'Ik ben er ook achter gekomen dat het ook wel een kwestie is van: je kunt wel zeggen, het is een bewijs, maar of iemand mij betrouwbaar vindt dat is natuurlijk heel subjectief. Dus als je de zaak wilt flessen laat maar zeggen, kan dat ook. Want je kunt wel een mailtje sturen, maar wie zegt dat het mailtje verstuurd is bijvoorbeeld, of dat iemand er op gereageerd heeft? In die zin ben je wel afhankelijk, vind ik, van degene die het traject bewandelt, of die daar ook eerlijk in is. (...) Je gaat het natuurlijk niet aan iemand vragen die jou niet mag, of die vindt dat jij je werk slecht doet, dus in die zin is het subjectief denk ik, de bewijzen.' (Deelnemer)

Bewijzen gekregen van anderen

EVC-A lijkt vooral effect te hebben als mensen van anderen te horen krijgen dat zij bepaalde kwaliteiten bezitten. Het lijkt er op dat bewijzen die je gekregen hebt van anderen (een referentieverklaring) meer bewijskracht hebben dan bewijzen die je al had, zoals een diploma, of bewijzen die je zelf formuleert en creëert, zoals een zelfgeschreven verslag. EVC-A lijkt daarom ook minder effectief als deelnemers geheel zelfstandig alle bewijzen verzamelen en anderen niet betrekken in hun traject.

Bewijzen hebben de ene keer ook meer 'bewijskracht' dan de andere keer. Een begeleider geeft aan dat ze tegen haar deelnemer heeft gezegd dat ze bij het vragen om een bewijs ook echt moet vragen naar een goede onderbouwing.

'Ik heb ook gezegd dat als je om bewijzen vraagt, je moet vragen om details, dus echt hoe je dingen doet. Dat ook benoemen, dus niet: je bent goed in dit en dit.... Nee, dus echt details. Dat heeft de directeur van de basisschool ook gedaan en de andere collega's ook.' (Begeleider)

Een deelnemer van een andere organisatie zegt dat de bewijzen voor haar veel bewijskracht hadden, omdat er ook voorbeelden bij stonden.

'Ja, dat weet ik niet. Omdat ik ook dacht van, die mensen die ik gevraagd heb die hebben gewoon eerlijk geantwoord. Al is het dan zo positief, dat denk ik toch echt. Ook dat er voorbeelden bij staan om het te bewijzen. Dat is natuurlijk ook voor jezelf (...) een soort eyeopener of zo.' (Deelnemer)

Een deelnemer geeft aan niet zoveel waarde te hechten aan haar portfoliobeoordeling, omdat de bewijzen voor haar zelf niet echt overtuigend waren en deze toch werden goedgekeurd.

'Ik was eigenlijk verbaasd dat het allemaal goed was. Ik dacht: dat wordt niet goedgekeurd met al die kleine bewijsjes. Het was heel summier voor mijn doen, maar het was goed.' (Deelnemer)

10.3 Voor wie is EVC-A wel en niet geschikt?

Begeleiders geven aan dat EVC-A vooral geschikt is voor mensen die onzeker zijn over zichzelf en wat ze kunnen. Deze mensen hebben er veel baat bij om met EVC-A meer zicht te krijgen op de kwaliteiten die ze in huis hebben en wat ze zouden kunnen gaan doen. Bijvoorbeeld mensen die vroeger een opleiding gevolgd hebben of hebben gewerkt, maar nu alweer een tijdje thuis zitten. Voor hen kan EVC-A heel geschikt zijn om beter zicht te krijgen op dingen waar ze goed in zijn en een opstapje zijn naar een cursus of (vrijwilligers)werk. Maar eigenlijk is EVC-A geschikt voor iedereen die in kaart wil brengen waar zijn kwaliteiten liggen.

'EVC-A draagt bij aan persoonlijke ontwikkeling, ook los van werk. Het brengt zekerheid met zich mee. Het gevoel dat je wat waard bent. Je krijgt meer zelfvertrouwen en je voelt je groter en sterker. Ik vind dat belangrijk voor mensen in het algemeen. Dan hebben we het niet alleen maar over werk. Waar je ook bent. Misschien zelfs bij een verjaardag, in een gesprek met een ander en in je sociale contacten. Ik denk dat de zekerheid en het zelfvertrouwen zorgen voor een betere zingeving. Als je dat hebt, dan sta je denk ik ook meer open voor alle andere dingen die je tegenkomt in het leven. Het opent veel meer deuren dan alleen werk.' (Begeleider)

Taalbegrip

Een begeleider geeft aan dat sommige allochtone vrijwilligers moeite hadden met EVC-A in verband met de taal. Vooral het 'schrijven' is lastig. Ze vinden het lastig om op papier te omschrijven wat hun ervaringen met de competentie zijn. Het zoeken van de bewijzen is voor hen makkelijker dan zelf de taken en activiteiten waar de competentie in terugkomt te omschrijven.

Ook voor mensen met een (lichte) verstandelijke beperking is de EVC-A procedure vrij ingewikkeld. EVC-A is een vrij 'talige' methode en het is lastig voor deze mensen om alle theorie en uitleg te begrijpen. Het is de vraag of mensen van de procedure profiteren als zij bijvoorbeeld niet uit een bewijs kunnen halen dat iets een bevestiging is van wat zij kunnen. Een begeleider geeft aan hier in de procedures voortdurend mee bezig te zijn: hoe komt het bij iemand binnen en begrijpt diegene waar ze mee bezig zijn (het moet namelijk geen trucje worden)? Dit vraagt een gerichte ondersteuning 'op maat'. Het is belangrijk om de procedure zo aan te bieden dat iemand niet overspoeld wordt met informatie en het toch *zijn* EVC-A procedure blijft.

Voldoende stabiliteit en motivatie

Voor sommige deelnemers kan EVC-A een brug te ver zijn. Bijvoorbeeld omdat zij te maken hebben met psychische problemen of problemen op andere levensgebieden. Er komt volgens de deelnemers tijdens de procedure veel informatie op je af en dat kan (zeker in het begin) overweldigend zijn. Er wordt een hoop uitgelegd, je moet je kunnen concentreren en dingen lezen. Het is daarom belangrijk dat er niet teveel belemmeringen of problemen zijn om ook nog met EVC-A aan de slag te gaan.

'Je moet toch redelijk stabiel zijn, dat wel, omdat het als chaos op je af komt. Ik praat nu als psychiatrisch cliënt. Chaos is voor een psychiatrisch cliënt niet optimaal, daarmee moet je oppassen denk ik. In het begin is het chaos. Er is een jongen bij mij, bij de klussenbus, die heeft het in eerste instantie ook gedaan, maar die is er mee opgehouden, want die zag niet hoe hij aan bewijzen moest komen. (...) Die zag door de bomen het bos niet meer.'
(Deelnemer)

Daarnaast is motivatie erg belangrijk. Deelnemers en begeleiders geven aan dat je voor EVC-A voldoende motivatie en doorzettingsvermogen moet hebben. Dit kan voor deelnemers die te kampen hebben met psychische problemen, zoals een depressie, erg lastig zijn. Ook kunnen bepaalde klachten of medicatie de concentratie van mensen beïnvloeden, waardoor ze moeite hebben met het behappen van alle informatie.

'Ja, misschien mensen die nog nooit een cursus hebben begonnen. Of wel begonnen, maar het niet afgemaakt hebben, of elke keer beginnen en afhalen. (...) Ja, ze kunnen wel enthousiast zijn, maar hebben ze de energie om vol te houden?' (Deelnemer)

Daarnaast moeten deelnemers in staat zijn om afspraken na te komen en hulp te vragen en te accepteren. Soms kan angst om te falen en bijvoorbeeld te moeten toegeven dat je ergens hulp bij nodig hebt of dat iets je niet lukt, hier een rol in spelen.

Begeleiders geven aan dat deelnemers die te maken hebben met een psychische kwetsbaarheid, het EVC-A traject soms ook (tijdelijk) stop moeten zetten door een toename van klachten of een terugval met verslavingsproblemen.

Twee deelnemers die vrijwilligerswerk doen bij een ontmoeting- en activiteitscentrum voor mensen met een psychiatrische en/of psychosociale achtergrond, zeggen dat EVC-A lijkt te passen bij een fase waarin mensen al een tijdje bezig zijn met hun herstel en niet meer alleen met 'overleven'. Als mensen wat beter kunnen omgaan met hun problematiek en weer bezig willen (en kunnen) zijn met de positieve kanten van het leven, is het een goed moment om met EVC-A aan de slag te gaan.

Te weinig uitdaging

Voor een kleine groep mensen is EVC-A mogelijk minder geschikt. Voor sommige deelnemers is het te eenvoudig om de vrijwilligerscompetenties te bewijzen, waardoor ze minder van de aanpak profiteren. Als mensen al veel scholing of werkervaring hebben, willen zij mogelijk andere competenties bewijzen of op een andere manier (hardere) bewijzen verzamelen.

'Als wij als organisatie zeggen dat we met EVC-A aan de slag willen, dan moet goed gekeken worden naar de competenties. Dat het niet voor iedereen standaard wordt. (...) Ja, dat je zelf aan kan geven waar je aan wil werken en welke competenties. De competenties die nu in het portfolio zitten zijn voor de ene doelgroep te makkelijk en voor de andere niet.' (Begeleider)

'Want ja, een e-mail bewaren en dan in vijf argumenten opnoemen waarom dat een bewijs is van dat ik wel goed kan communiceren... (...) daar zat niet een hele grote uitdaging in. (...) Dan ben ik trotser op een verslag van de middelbare school, waar ik weken aan gewerkt heb.' (Deelnemer)

Mensen die zichzelf overschatten

Daarnaast zou EVC-A minder geschikt zijn voor mensen die (bijvoorbeeld door persoonlijkheidsproblematiek) hun eigen competenties juist overschatten. Hierdoor hebben zij mogelijk een andere kijk op hun kwaliteiten dan mensen in hun omgeving en krijgen zij niet de reacties terug die zij verwachten. Als een positieve bekrachtiging uitblijft, motiveert dit waarschijnlijk niet om met de procedure verder te gaan.

10.4 Verbeterpunten volgens de deelnemers

Goede uitleg

Deelnemers geven aan dat goede uitleg over de EVC-A procedure erg belangrijk is. De informatiebijeenkomsten zijn prettig, omdat je hierdoor een idee krijgt wat EVC-A inhoudt en waar je aan begint. Daarnaast is het belangrijk dat vanaf het begin duidelijk is wat je aan EVC-A kunt hebben en waarvoor je het zou kunnen benutten.

Aantrekkelijk en overzichtelijk materiaal

Versillende deelnemers geven aan dat het voor een goede start belangrijk is dat er ondersteunend materiaal beschikbaar is dat er overzichtelijk en aantrekkelijk uitziet.

'Maar we hadden inderdaad niet het originele boek. Dat vond ik ook jammer. Dan denk ik van, nou daar zit je weer met van die kopieën. Kijk, ik ben gek op kleuren en plaatjes en weet ik wat, weet je. Ik denk ja, als je nou zo'n mooi boek krijgt, dan begin je gewoon al goed.' (Deelnemer)

Eén van de deelnemers geeft aan dat ze het informatieboekje wel begrijpelijk vond, maar dat het voor haar gevoel niet zo'n hoogstaand niveau was. De voorbeelden hoe je een competenties kunt bewijzen waren voor haar te eenvoudig, waardoor ze er weinig uitdaging in zag.

Een andere deelnemer noemt specifiek dat zij graag wat meer informatie had gewild dan alleen het informatieboekje over hoe je het aan kunt pakken als je een competentie zou willen verbeteren. Ze had graag een leidraad gewild (bijvoorbeeld een uitgebreider handboek) waarin wat meer gerichte vragen en tips staan om je op weg te helpen.

Opdracht Levensloop cv

Verschillende deelnemers hebben geen goede ervaring met de opdracht 'Mijn eigen verhaal (Levensloop cv)'. Ze geven aan dat het duidelijker moet zijn hoe de opdracht ingevuld kan worden en dat het prettig is om de opdracht over te kunnen slaan. Sommige deelnemers geven aan dat het doel van de opdracht hen niet direct duidelijk was.

'Ja, dat was een opdracht [Levensloop cv]. Gewoon allemaal noteren en jaartallen er allemaal bij. (...) Ik vond het niet erg om het een keertje boven tafel weer te halen, om daarover te praten en te kijken met elkaar. Dat deed je natuurlijk ook in de groep. Maar ja, echt de meerwaarde zag ik daar niet van, als ik heel eerlijk mag zeggen.' (Deelnemer)

Meer aandacht voor het onderdeel bewijzen verzamelen

Eén van de deelnemers had graag wat meer instructie gehad over de mogelijkheden om bewijzen te verzamelen: dit kan op papier of doordat de begeleiding daar wat breder op ingaat. De behoefte om onderling meer ervaringen uit te wisselen (zie hierna) heeft ook vaak te maken met dit onderdeel.

Uitwisseling

Verschillende deelnemers geven aan dat zij (nog meer) behoefte hebben aan uitwisseling met anderen. Voor de meeste deelnemers is het lastig om te beginnen: hoe pak je het nu precies aan? Verschillende deelnemers hadden het prettig gevonden om hier nog meer gezamenlijk in op te trekken. Ze zouden graag aan andere deelnemers willen vragen hoe zij het gaan aanpakken en denken dat ze hierdoor waarschijnlijk ook sneller door zouden hebben wat de bedoeling is. Een deelnemer geeft aan dat het prettig zou zijn als iemand die EVC-A al heeft afgerond komt vertellen hoe hij dit heeft aangepakt.

Een andere deelnemer geeft aan dat zij het heel prettig had gevonden als hier aan het begin van het traject duidelijke afspraken over gemaakt waren, bijvoorbeeld: we komen om de twee tot drie weken bij elkaar, zodat ze daar naar toe kon werken.

Het begrip EVC⁴

Verschillende deelnemers geven aan dat ze EVC niet een hele toegankelijk term vinden: het is niet direct duidelijk waar het over gaat. Ze vinden de term Erkenning Verworven Competenties wat 'duur' of 'formeel' klinken en een 'beetje heel lang'. Zij geven aan dat een wat eenvoudigere naam het voor sommige mensen misschien

4 In de communicatie met de deelnemers en de begeleiders is omwille van de toegankelijkheid steeds de term EVC gebruikt in plaats van EVC-A. Met EVC wordt hier dus wel bedoeld op EVC-A.

aantrekkelijker maakt om deel te nemen en om aan anderen uit te leggen waar je mee bezig bent.

'Ik zou het niet eens afkorten. Ik zou gewoon een duidelijk iets neerzetten meteen. Dat is persoonlijk hoor. (...) Ik ga naar EVC, maar ik wist in het begin niet eens waar ik naartoe ging bijvoorbeeld.' (Deelnemer)

10.5 Verbeterpunten volgende begeleiders

Aantrekkelijk en overzichtelijk materiaal

Niet als deelnemers geven begeleiders als tip om het beschikbare materiaal op een aantrekkelijke en overzichtelijke manier aan te bieden. Je kunt het materiaal bijvoorbeeld in een stevige klapper doen met een mooie voorkant erbij, waar mensen echt iets van kunnen maken. Als het er mooi uitziet, nodigt dit uit om er mee te gaan werken.

Laagdrempelige voorbeelden

De uitleg over EVC-A behoeft volgens verschillende begeleiders een vertaalslag. Voor deelnemers zou EVC-A begrijpelijker gemaakt kunnen worden met bijvoorbeeld laagdrempelige kennismakingsactiviteiten of filmpjes. Of een 'competentiespel', zoals een begeleider suggereert.

Ook kunnen deelnemers mogelijk meer geholpen worden bij de stap om anderen om een bewijs te vragen. Gebleken is dat dit een groot obstakel voor velen is.

Eerlijke feedback

Een aantal begeleiders geeft aan dat af en toe wat opbouwende kritiek ook wel mag. Het is goed om te focussen op de dingen die iemand goed kan, maar het is ook belangrijk om eerlijke feedback te geven.

'Zijn collega's zijn vooral positief en dat vind ik hartstikke goed natuurlijk. Maar stiekem mag wel een beetje geprikkeld worden. Ik bedoel geen kritiek, maar feedback. Dat mag best een beetje. Zijn collega's zijn allemaal aardige, lieve mannen en die zijn allang blij dat E. er is. E. doet het ook echt goed hoor, daar ben ik van overtuigd. Maar soms moeten we ook een beetje geknepen worden om een nieuw pad te bewandelen en om iets nieuws te leren.' (Begeleider)

'Ik denk wel dat [deelnemer] een positief verhaal heeft geschreven en moeite heeft gehad om wat mindere punten ook op te schrijven. En dat heb ik haar ook gezegd: mocht het in de toekomst vaker voorkomen, dan moeten we de mensen wel instrueren van: geef vooral eerlijk feedback, want daar zijn ze bij gebaat.' (Begeleider)

De mogelijkheid om andere competenties te kiezen

Een begeleider geeft aan dat zij andere competenties zou kiezen voor mensen die hoog opgeleid zijn, werkervaring hebben en op het moment werkloos zijn. Misschien is het een idee dat deelnemers ook de mogelijkheid hebben om andere competenties toe te voegen en uit te werken.

'Ik denk dat we wel goed moeten kijken naar de competenties. Als wij als organisatie zeggen dat we met EVC-A aan de slag willen, dan moet goed gekeken worden naar de competenties en dat het niet voor iedereen standaard wordt. (...) Ja, dat je zelf aan kan geven waar je aan wil werken en welke competenties. De competenties die nu in het portfolio zitten zijn voor de ene doelgroep te makkelijk en voor de andere niet.' (Begeleider)

Aandacht voor de begeleidingsstijl

Sommige begeleiders geven aan dat het wel prettig zou zijn als er in de training iets meer aandacht wordt besteed aan de vraag: hoe ondersteun je deelnemers bij EVC-A zonder het van ze over te nemen? Dit is een lastige vraag en een voortdurend spanningsveld waar best meer aandacht aan gegeven kan worden.

'Ja, dat is... dat zit natuurlijk niet in zo'n handleiding. Daar staat ook de procedure beschreven, maar hoe je dat dan doet, je begeleidingsstijl eigenlijk, daar kan je het nog meer met elkaar over hebben.' (Begeleider)

'Dat er nog een onderdeel ingevoerd zou kunnen worden over: op welke wijze ondersteun je als begeleider de cliënt om dit uit te voeren, waarbij je de structuur uitzet, maar probeert het niet in te vullen. Want dat is een lastige.' (Begeleider)

Deel 4

Slot: Conclusies en discussie

Conclusie en discussie

11

In dit rapport beschrijven we de uitkomsten van een effectonderzoek naar de uitkomsten van de interventie Erkenning van Verworven Competenties - Algemene vrijwilligerscompetenties (EVC-A). De aanpak EVC-A is bedoeld voor mensen die werken als vrijwilliger of werkervaring opdoen in het kader van een activerings- of revalidatietraject. In de regel gaat het om mensen met sociale kwetsbaarheden die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. EVC-A biedt aan deze mensen een procedure om hun competenties in kaart te brengen, zelf bewijzen voor die competenties te verzamelen en een en ander vast te leggen in een persoonlijk portfolio. Het centrale doel van EVC-A is om het zelfvertrouwen van deelnemers te vergroten (Brink, 2010).

Om vast te stellen of EVC-A het beoogde effect bij deelnemers bereikt, is een pragmatische RCT uitgevoerd (Michon en Kroon, 2013). Aan de studie namen 257 mensen deel die als vrijwilliger werkten of werkervaring opdeden bij 25 (heel) verschillende instellingen. Deze deelnemers hadden interesse om EVC-A toe te passen bij zichzelf. Zij werden door middel van een wetenschappelijk verantwoorde loting (randomisatie) ingedeeld in twee groepen. De ene groep kon EVC-A volgen, de andere groep, de controlegroep, kwam op een wachtlijst van een jaar. Alle deelnemers zijn een jaar lang gevolgd. Na zes maanden is bepaald of in de EVC-A groep gunstige(r) effecten gevonden waren dan in de vergelijkingsgroep. Na twaalf maanden is opnieuw gemeten of EVC-A dergelijke effecten had.

Daarnaast is een kwalitatief deelonderzoek gedaan naar de door betrokken deelnemers en hun begeleiders ervaren werking van EVC-A en hoe eventuele positieve effecten naar hun beleving tot stand gekomen waren. De hoofdvraag van dit kwalitatieve onderzoek luidde: 'Hoe werkt, volgens de deelnemers en hun begeleiders, de methodiek EVC-A?' Om deze vraag te beantwoorden, is een zoekende, verkennende benadering gebruikt, gebaseerd op het model van Boeije (2005). In totaal zijn in drie rondes interviews gehouden met 21 deelnemers en 12 begeleiders. Die interviews hadden een open structuur. Na iedere ronde zijn de uitkomsten geanalyseerd en benut om richting te geven aan de volgende ronde van interviews.

11.1 Conclusies

De belangrijkste conclusies uit de pragmatische RCT met betrekking tot de **kwantitatief gemeten effecten** zijn de volgende.

1. Voor het effectonderzoek is een gemêleerde groep mensen met kwetsbaarheden bereikt, van voldoende omvang om de vooraf berekende *power* (zeggingskracht) te kunnen bereiken over de mate van effectiviteit.
2. Het lijkt erop dat de groep bereikte deelnemers een goede afspiegeling is van de beoogde brede doelgroep, hoewel geen referentiemateriaal beschikbaar is dat uitsluitel kan geven.
3. De studie levert bewijs voor de volgende twee effecten na zes maanden.
A: Deelname aan EVC-A versterkt significant het zelfvertrouwen opgevat als algemeen vertrouwen in eigen kunnen en functioneren bij deelnemers ('self-efficacy').
B: Deelname aan EVC-A verbetert ook significant het inzicht van deelnemers in de eigen algemene arbeidscompetenties op korte termijn.
4. De onder 3 genoemde effecten zijn robuust: beide positieve effecten worden gevonden in de groep die EVC-A aangeboden kreeg, als rekening gehouden wordt met eventuele verschillen in zelfvertrouwen bij de beginmeting en ze worden ook gevonden als gecontroleerd wordt voor de eventuele invloed van andere persoonsgebonden factoren. De bijbehorende effectgroottes waren .35 en .30: deze zijn klein tot middelgroot te noemen (Brink, 2010; Resnick & Rosenheck 2008).
5. Op middellange termijn (twaalf maanden) zijn deze effecten niet (meer) zichtbaar. Wel is er een tendens dat EVC-A op deze termijn tot verbetering in ervaren kwaliteit van leven leidt. Het gevonden verband is echter net niet statistisch significant.
6. Er is geen effect gevonden op de twee andere indicatoren van zelfvertrouwen: ervaren empowerment en gevoelens van hoop.
7. Er is geen aanwijzing gevonden voor een eventueel gunstig effect op het zetten van concrete stappen naar de arbeidsmarkt.
8. Deelnemers die de EVC-A procedure serieus (dat wil zeggen: geheel of grotendeels) doorlopen hadden, waren na twaalf maanden significant meer gegroeid volgens alle drie de opvattingen van zelfvertrouwen, in vergelijking met de deelnemers in de EVC-A groep die de procedure voortijdig staakten of er niet aan begonnen waren. Ook wordt de bevinding dat EVC-A een positieve invloed heeft op het inzicht in eigen competenties, hier bevestigd.
9. Al deze genoemde effecten bij deelnemers die serieus en actief met de methode aan de slag zijn gegaan, zijn robuust. De effecten zijn niet afhankelijk van eventuele verschillen in zelfvertrouwen bij de beginmeting en ze worden ook gevonden als gecontroleerd wordt voor de eventuele invloed van andere persoonsgebonden factoren.

De belangrijkste conclusies uit de kwalitatieve studie over **het ervaren werkingsproces** zijn de volgende.

1. Deelnemers zijn op uiteenlopende manieren aan de slag gegaan met de diverse methodeonderdelen: competenties kiezen, ervaringen beschrijven, bewijzen verzamelen en portfolio opbouwen. Hoe beter dat proces aansloot bij de eigen persoonlijke keuzes, voorliefdes en eigenschappen van de deelnemer, des te voorspoediger het verliep. Daarnaast onderstrepen deelnemers en begeleiders dat de procedure alleen goed werkt als de diverse onderdelen volgens de richtlijnen uitgevoerd worden.
2. Deelnemers die de methode op deze manier actief hebben uitprobeerde, zeggen zich meer bewust te zijn geworden van hun kwaliteiten. Het zelf omschrijven van eigen ervaringen en het krijgen van tastbare bewijsstukken heeft sterk bijgedragen aan dit bewustwordingsproces. Vooral de referentieverklaringen die deelnemers van anderen krijgen, blijken veel overtuigingskracht te hebben.
3. Bij veel deelnemers is een proces ontstaan waarin dit bewustzijn is toegenomen. Naarmate het aantal verzamelde bewijzen toeneemt, raken deelnemers er ook meer van overtuigd dat ze de betreffende kwaliteiten echt bezitten. Dat versterkt hun zelfvertrouwen en, misschien nog belangrijker, geeft hen een goed gevoel.
4. Deelnemers durven vervolgens meer te ondernemen, op verschillende levensgebieden. Diverse deelnemers hebben (ook) een positiever beeld gekregen van hun ontwikkelingsmogelijkheden en overwegen bijvoorbeeld om een opleiding of cursus te gaan volgen. Verschillende deelnemers willen het portfolio in de toekomst benutten bij het zoeken naar betaald werk of ander vrijwilligerswerk.
5. Het zelf actief aan de slag gaan tijdens de EVC-A procedure komt bij dit alles als een belangrijke werkzame factor naar voren. Deelnemers spreken vaak hun trots uit over de activiteiten die ze ondernomen hebben tijdens het EVC-A traject, zoals het maken van het portfolio of iemand om een referentieverklaring vragen.
6. Voor het slagen van een EVC-A traject zijn de nodige randvoorwaarden van belang. Uit deze studie is vooral naar voren gekomen dat:
 - A: deelnemers goed ondersteund dienen te worden, gedurende het gehele proces;
 - B: de 'bewijzen' voor de competenties in elk geval mede bij derden gezocht en gevonden moeten worden;
 - C: deelnemers voldoende taalbegrip moeten hebben om met de procedure aan de slag te gaan;
 - D: er niet teveel persoonlijke belemmeringen of problemen mogen spelen.

De **eerste** hoofdconclusie van deze studie is dat mensen uit de doelgroep die EVC-A toepassen meer zelfvertrouwen krijgen, opgevat als een algemeen vertrouwen in

het eigen kunnen, en dat zij meer inzicht ontwikkelen in hun eigen competenties. EVC-A heeft dus precies de uitkomsten waarvoor het bedoeld is. De **tweede** hoofdconclusie is dat deze toename in zelfvertrouwen duidelijk mede het gevolg is van het toepassen van EVC-A en niet van toevallige andere factoren. De **derde** hoofdconclusie is, samengevat, dat EVC-A zo goed kan werken door het geheel van de onderdelen. De verschillende elementen lijken elkaar te versterken.

Belangrijke elementen in de aanpak die mogelijk de effecten verklaren zijn:

- de actieve houding en zelfwerkzaamheid die van deelnemers verwacht worden;
- het begin van groei van zelfvertrouwen dat wordt gemaakt door het zetten van eerste stappen, zoals het kiezen van een competentie en het oversteken van de drempel om een ander om feedback in de vorm van een bewijs te vragen;
- de kracht van bewijsvoering door anderen aangaande de competenties;
- het herhaaldelijk en zwart-op-wit bewijs krijgen van de competenties;
- het individuele proces op zich: deelnemers krijgen extra vertrouwen in zichzelf doordat ze zien dat ze zelf de procedure kunnen doorlopen;
- het terugzien van de resultaten in het eigen portfolio;
- een modeltrouwe toepassing van EVC-A, inclusief ondersteuning volgens de voorschriften, en in het bijzonder:
 - een ondersteuner die het proces op gang helpt, de deelnemer helpt uit persoonlijke impasses te komen en over het algemeen goed aansluit bij de persoonlijke doelen die de deelnemer stelt;
 - het verbinden van de uitkomsten van en ervaringen met EVC-A aan persoonlijke doelen met betrekking tot arbeid, geïntegreerd met eventuele andere ondersteuning daarbij.

Deze positieve ontwikkeling zet door als meer stappen worden gezet, bijvoorbeeld als meerdere anderen het bewijs bevestigen en als de betrokkene op een gegeven moment zelf het portfolio uitbreidt. Alle elementen uit de aanpak en de combinatie van zelfwerkzaamheid en een positief bekrachtigende omgeving, helpen bij elkaar om EVC-A positief te laten werken.

11.2 Kracht en beperkingen van de studie

Een algemeen sterk punt van de studie is dat beide onderdelen, de effectstudie en de kwalitatieve studie, heel duidelijk in dezelfde richting wijzen. Zo toonde de effectstudie dat mensen die de methode serieus toepassen veel duidelijker groeien in de beoogde uitkomsten dan mensen die voortijdig afhaken. In de kwalitatieve studie is deze lijn ook duidelijk te zien door allerlei persoonlijke variaties heen.

De effectstudie heeft onder andere de volgende unieke krachtige punten.

1. Een pragmatische gerandomiseerde gecontroleerde experimentele studie levert het meest 'harde' wetenschappelijke bewijs voor de effectiviteit van een interventie of aanpak, tegen maximale geldigheid van de bevindingen voor de dagelijkse praktijk (externe validiteit). Door dit design toe te passen is de kans op een toevallige bevinding uiterst minimaal gehouden (zie Michon en Kroon, 2013). Het gevonden effect op in het bijzonder zelfvertrouwen en inzicht in competenties is met veel waarschijnlijkheid aan de methode EVC-A toe te schrijven, omdat allerlei andere factoren 'onder controle' gehouden zijn.
2. Een grote groep (ruim 250) mensen uit de doelgroep heeft deelgenomen aan de studie. Dat is al bijzonder op zich, ook omdat het vaak lastig is om voor studies met een vergelijkbaar design voldoende kandidaten te vinden. De combinatie van meedoen aan onderzoek én gerandomiseerd worden, is voor veel mensen vaak een (te) grote stap. Bovendien is het gelukt om veel mensen te volgen. Na een jaar deed nog ongeveer 75% mee aan de eindmeting, wat vooraf door externe deskundigen (klankbordgroep) als het ideale scenario werd gezien.
3. Aan de studie deed een heel diverse groep mensen uit de doelgroep mee die vrijwilligerswerk deden, al dan niet in het kader van een rehabilitatie- of activeringstraject. Daarbij is een mix van ggz-gelieerde organisaties en op bredere doelgroepen gerichte welzijnsorganisaties bereikt. Ook dat was vooraf het doel, omdat de brede toepasbaarheid van de methode voor de ontwikkelaars een belangrijk streven is.

Ook de kwalitatieve studie had unieke sterke kanten.

1. Vanaf het begin is de focus gelegd op de werking van EVC-A zoals beleefd door deelnemers zelf en geobserveerd door hun begeleiders. Vanuit verschillende perspectieven is naar EVC-A gekeken, waarbij de methodologische principes van kwalitatief onderzoek bewust gevolgd zijn.
2. De validiteit en zeggingskracht van het onderzoek is op diverse manieren zo sterk mogelijk gemaakt. Zo is er met minimaal twee onderzoekers gewerkt, die onder andere systematisch elkaars coderingen en observaties bespraken en commentarieerden. In het onderzoeksteam maar ook in groepen als een peer group (met collega-onderzoekers) en een klankbordgroep met experts zijn tussentijdse resultaten besproken, op grond waarvan nieuwe dataverzameling is bijgesteld. Er zijn verder twee groepen actoren geïnterviewd: zowel deelnemers aan EVC-A als hun

(persoonlijk) begeleiders. Dit leverde een rijker perspectief op dan vermoedelijk was ontstaan als slechts één van de twee groepen geïnterviewd zou zijn.

3. Tot slot is een sterk punt dat dit onderzoek parallel liep met een gecontroleerd gerandomiseerd onderzoek, waaruit een duidelijke aanwijzing naar voren kwam dat deze variant van EVC de eigen kracht van deelnemers versterkt. Dit gegeven rechtvaardigt de focus op de werking van EVC-A.

De drie beschreven hoofdconclusies, namelijk: (1) effect op zelfvertrouwen en inzicht in competenties, (2) die het gevolg zijn van de methode, (3) waarbij het belangrijk is om de gehele methode te volgen, kunnen met kracht getrokken worden. Beide studies zijn geslaagd in hun opzet en bovendien zo opgezet dat de bevindingen zeggingskracht hebben aangaande de dagelijkse praktijk. De studie heeft een goede externe validiteit: door de opzet is aannemelijk dat de hoofdconclusies geldig zijn voor de bredere toepassing van EVC-A, dat wil zeggen, ook buiten de onderzochte instellingen en deelnemers.

Bij de studie zijn ook enkele kritische kanttekeningen te plaatsen.

1. Een belangrijk punt is dat de in de effectstudie gevonden hoofdeffecten klein tot middelgroot te noemen zijn volgens de gangbare criteria. Dit gegeven in combinatie met het ontbreken van een effect na twaalf maanden, relativeert de impact van EVC-A. Hoewel de eerste hoofdconclusie van de studie (toename zelfvertrouwen en inzicht in competenties door EVC-A) heel duidelijk staat, is dit punt reden voor bescheidenheid. Niettemin vinden we het belangrijk om er in dit verband op te wijzen dat een bescheiden effect het begin kan zijn van een mooie, meer sail-lante ontwikkeling. Ook Cook e.a. (2012) wijzen er op dat bescheiden statistische uitkomsten op kenmerken als hoop (te vergelijken met het hier centraal staande geloof in eigen kunnen) bij mensen met ernstige kwetsbaarheden toch een belangrijke betekenis kunnen hebben in de praktijk.

Een hiermee samenhangend punt is hier dat veel deelnemers EVC-A niet geheel of grotendeels afgerond hebben. Mogelijk kunnen grotere effecten gevonden worden bij een nog meer gedegen en succesvolle implementatie van EVC-A. In deze studie vonden we daarvoor enige aanwijzing in de grotere effecten die te zien zijn bij degenen die EVC-A daadwerkelijk en serieus toepasten.

2. In deze studie hebben we niet één, maar drie indicatoren van zelfvertrouwen onderzocht. Op één van die drie bleek EVC-A positief te werken, op de andere twee niet, althans volgens de effectstudie. Omdat vooraf ook niet glashelder was op welk aspect van zelfvertrouwen EVC-A nu in de kern aangrijpt, zijn

drie verschillende benaderingen van het achterliggende begrip empowerment onderzocht: a. empowerment in persoonlijke zin ofwel *self-efficacy*; b. empowerment in de gelaagde dubbele betekenis van persoonlijke beleving van kracht en belangenbehartiging, zoals de eigen ervaringen inzetten om de situatie van lotgenoten te verbeteren en de blik van andere burgers te beïnvloeden en c. empowerment als hoop voor de toekomst. Die drie benaderingen van empowerment zijn niet inwisselbaar, noch te zien als onderdelen die bij elkaar opgeteld kunnen worden. Kennelijk heeft EVC-A vooral effect op het aspect beschreven bij a: de persoonlijke beleving en de overtuiging goed te kunnen functioneren (ondanks eventuele beperkingen of problematische kanten van het bestaan). Overigens lijken ook de bevindingen uit de kwalitatieve studie deze specifieke werking te ondersteunen.

De kwalitatieve studie laat echter wel zien dat verschillende mensen die deelnamen aan EVC-A na verloop van tijd meer durfden te ondernemen. Anders gezegd: zij durfden vooral (opnieuw of meer dan voorheen) nieuwe doelen uit te spreken en te dromen van een verdere gunstige ontwikkeling. Dergelijke uitkomsten van het kwalitatieve deel van de studie zijn misschien samen te vatten met het begrip hoop. In dat licht is het wel de vraag hoe het komt dat de kwantitatieve studie geen effect vond op de uitkomst 'Hoop', gemeten met de Herth Hope Index. Die lijst is overigens in enkele andere vergelijkende studies wel sensitief gebleken voor het meten van veranderingen in hoop, dus de verklaring lijkt niet in de kwaliteit van de lijst te liggen. Interessant is in dit verband de bevinding in de kwantitatieve studie dat serieuze deelname het sterkste effect heeft op hoop: dat effect is duidelijk sterker dan de eveneens significante effecten op vertrouwen in eigen kunnen en empowerment volgens het gelaagde concept.

3. De studie heeft niet aangetoond dat deelnemers aan EVC-A ook concrete stappen naar de arbeidsmarkt gaan zetten, bijvoorbeeld de stap van vrijwilligerswerk naar betaald werk. Als deelnemers dergelijke stappen al gaan zetten, dan nog lijkt EVC-A daarvoor hooguit de weg te plaveien. Dat kan een belangrijke basis zijn, maar niet voldoende om tot zichtbare resultaten te leiden binnen de onderzochte termijn van een jaar. De ontwikkelaars hebben overigens nooit de pretentie gehad dergelijke uitkomsten met EVC-A alleen te bereiken. Bovendien is EVC-A nu eenmaal voor een brede groep, met uiteenlopende persoonlijke doelen ontwikkeld. Deze studie is niet ingericht om heel krachtige uitspraken te kunnen doen over bijvoorbeeld de meerwaarde van EVC-A voor subgroepen als mensen die aan een arbeidsrehabilitatietraject deelnemen met het expliciete persoonlijke doel om stappen te zetten in hun arbeidsontwikkeling.

Behalve dat nu eenmaal gekozen is voor een onderzoek bij heel verschillende doelgroepen, kende ook de meetwijze beperkingen. Wij hebben weliswaar tamelijk gedifferentieerd het arbeidsfunctioneren gemeten, dat wil zeggen: inclusief vooruitgang in bijvoorbeeld het aantal uren dat men werkte, opdat kleine verbeteringen als uitbreiding van uren in dezelfde werksituatie gemeten konden worden. Echter, uiteindelijk zijn al die aspecten samengenomen om uitspraken te kunnen doen over de personen heen. Dat maakt dat geen onderscheid gemaakt kon worden naar grote en kleine stappen bijvoorbeeld. Om meer persoonsgebonden te meten, zouden de persoonlijke doelen concreet geïnventariseerd en op de vervolgmetingen geëvalueerd moeten zijn. Een dergelijke aanpak is echter zeer tijdsintensief (Van Busschbach e.a., 2010) en is vooral niet in deze studie ingelast omdat een concrete stap op de arbeidsmarkt als een secundaire uitkomst gezien werd en bij voorbaat niet op iedere EVC-A deelnemer van toepassing.

Kortom, mogelijk heeft EVC-A op de ene subgroep van deelnemers een ander effect met een andere intensiteit dan op de andere subgroep. Niettemin komt EVC-A uit deze studie naar voren als een aanpak die vooral effectief zal zijn als onderdeel in een meer omvattende rehabilitatie- of activeringsinterventie.

11.3 Betekenis van de studie

De resultaten van de studie legitimeren de toepassing van EVC-A als effectieve aanpak en rechtvaardigen inspanningen om EVC-A verder te ontwikkelen.

Implementatie

De studie laat zien dat het serieus nemen van de richtlijnen die voor de aanpak ontwikkeld zijn, vruchten afwerpt. Tegelijkertijd blijkt dat de aanpak alleen overkomt bij deelnemers, althans een substantieel deel van hen, als aandacht en tijd besteed wordt aan diverse voorwaarden. In het oog springt daarbij onder andere dat professionele ondersteuning onontbeerlijk is. In deel 3 van dit boek is uitgewerkt waaruit die ondersteuning in de onderzochte praktijk zoal kan bestaan. Wij hebben sterk de indruk gekregen dat degelijke ondersteuning essentieel is voor het welslagen van de aanpak. Ook essentieel lijkt het organiseren van groepsbijeenkomsten vanaf de start van de aanpak. Die bijeenkomsten maken het mogelijk dat de deelnemers inzichtelijke voorbeelden krijgen en die lijken hard nodig. De handleidingen van de aanpak en de termen vergen vertaling naar alledaags woordgebruik. Belangrijker is echter dat veel mensen kennelijk iets gaan zien in de methode als zij meekrijgen dat anderen er goede ervaringen mee hebben en kunnen leren van hoe anderen dat aangepakt hebben. Dat laatste, het gericht inzetten van goede voorbeelden, lijkt een derde essentieel punt op zich. Bij

voorkeur zou dit (geheel of gedeeltelijk) ingebracht kunnen worden door mensen met ervaringskennis inzake EVC-A.

Wat implementatie van EVC-A betreft heeft de studie, hoewel dat niet het hoofddoel was, ook extra inzicht gegeven in de toepassing en het proces in de praktijk dat deelnemers en hun ondersteuners doorlopen. Bevestigd wordt dat het traject vaak langer duurt dan het model beschrijft (Brink 2010). Vooral de start vergt tijd; EVC-A moet op gang komen en het komt pas op gang als aan allerlei voorwaarden is voldaan zoals hiervoor en in deel 3 uitvoerig beschreven is.

Zijn er misschien risico's aan verbonden om EVC-A te implementeren? Het onderzoek levert een duidelijke indicatie dat mensen uit de doelgroep met EVC-A een gunstige ontwikkeling kunnen doormaken. Dat wil niet zeggen dat mensen er met de gewoonlijke begeleiding op achteruit gegaan zijn. Hetzelfde geldt voor de vergelijking tussen EVC-'getrouwen' en degenen in de EVC-groep die afhaakten. Er zijn ook daar geen aanwijzingen dat de groep afhakers een duidelijk ongunstige ontwikkeling doormaakten. Dus als er al teleurstelling is opgetreden vanwege 'uitgeloot' zijn of afhaken na 'ingeloot' te zijn, dan wordt die niet zichtbaar in de onderzoeksbevindingen. Over het algemeen wijzen de bevindingen erop dat degenen in de EVC-groep en met name degenen die volhielden, er meer op vooruit gegaan zijn dan de anderen, of een ontwikkeling doormaakten die de anderen niet meemaakten. Het is natuurlijk mogelijk dat individuele personen teleurgesteld geraakt zijn. In het onderzoek is echter niet zodanig gemonitord dat we daarover wetenschappelijk verantwoorde uitspraken kunnen doen.

Kortom wij vonden geen aanwijzingen voor eventuele risico's verbonden aan het toepassen van EVC-A. Bovendien zijn we van mening dat aanbieders altijd enige durf moeten hebben om een nieuwe of verbeterde methodiek in te voeren. De kans op teleurstellingen is er altijd. Maar moeten we mensen te allen tijde afschermen van dergelijk gevaar? Kwetsbare mensen maken meer kans op een gunstig herstelproces als we samen met hen hun doelen proberen te realiseren. Dat kan niet zonder het risico aan te gaan van terugval en teleurstellingen. Wel kunnen aanbieders en ondersteuners de mensen die zij begeleiden zo goed mogelijk helpen zich uit te rusten voor de stappen die gezet moeten worden om hun doelen te behalen en goede bescherming regelen. EVC-A kan daar overigens misschien wel heel behulpzaam bij zijn.

De toepassing van EVC-A is verder misschien het meest zinvol als de aanpak deel uitmaakt van een bredere rehabilitatie-interventie of activerende aanpak. De aanpak lijkt minder makkelijk te implementeren bij mensen die vrijwilligerswerk doen en dit niet zo bewust inzetten om te groeien, maar meer om maatschappelijk zinvolle

bezigheden te hebben op zich. De studie biedt echter onvoldoende aanknopingspunten om dit vermoeden, dat gaande de studie bij ons opkwam, met bewijskracht te staven. Er is wel een tendens dat mensen die zich wat arbeid betreft verder willen ontwikkelen, de aanpak vaker serieuzer toepassen en beter afronden dan mensen die andere, meer brede persoonlijke doelen hebben. Dat is echter geen significant verband en de studie is ook niet ingericht om dergelijke dieper gaande verbanden met voldoende zeggingskracht te kunnen analyseren. Het zou bijvoorbeeld kunnen zijn dat mensen die een vrijwilligersbaan hebben zonder verder liggend persoonlijk ontwikkelingsdoel, minder goed ondersteund worden bij hun functioneren dan degenen die deelnemen aan een activeringstraject. Mogelijk leidt, doorredenerend, EVC-A ook in meer reguliere vrijwilligerswerksettings tot goede resultaten, mits de deelnemers een goede algemene begeleiding krijgen bij hun arbeidsfunctioneren, bijvoorbeeld met deskundig ingezette functioneringsgesprekken. De methode lijkt er zeker potentie voor te hebben, bijvoorbeeld omdat deelnemers zeggen zich 'goed te voelen' bij en door de EVC-A activiteiten. Die uitkomst lijkt goed te passen bij de motieven waar het deze groep vrijwilligers om te doen is.

Verder onderzoek

De studie geeft een duidelijke en sterke aanwijzing dat EVC-A effectief is. Inherent aan de kenmerken van de pragmatische *trial* geeft deze studie echter geen kwantificeerbaar antwoord op de vraag in welke mate de afzonderlijke elementen in de onderzochte interventie bijdragen aan een eventueel effect. Hiervoor zijn (nog) grote(re) groepen respondenten nodig, hetgeen moeilijk te combineren is met de gevraagde controle in het onderzoeksproces. Er zijn wel de nodige aanwijzingen gevonden worden voor werkzame elementen (actieve houding, kracht van bewijsvoering door anderen, neerslag in portfolio's, ondersteuning die aansluit bij de doelen van de betrokkene, et cetera: zie hoofdconclusies). Vervolgonderzoek is echter nodig om nader inzicht te krijgen in de relatieve bijdragen van deze aspecten aan effect. Een nieuwe, grote longitudinale studie is daarvoor nodig. Een interessant onderdeel van zo'n studie is wat ons betreft het ontwikkelen van een instrument om de modeltrouw van EVC-A te meten.

Daarnaast is het wenselijk dat in toekomstig onderzoek meer licht geworpen wordt op enkele cruciale implementatieaspecten. Zo is een belangrijke vraag of de implementatie van EVC-A breed verspreide ingang zal vinden als aan de in dit boek beschreven voorwaarden wordt voldaan (ondersteuning, groepsbijeenkomsten, duidelijke ervaringsvoorbeelden verschaffen, klantvriendelijker teksten, et cetera).

Ook is de vraag of een hier regelmatig terugkerend vermoeden klopt, namelijk dat EVC-A vooral geschikt lijkt voor mensen die zichzelf willen ontwikkelen wat betreft

arbeid. Ook andere kenmerken, zoals enige beheersing van de Nederlandse taal, zijn genoemd in dit rapport. Nieuw onderzoek kan ingaan op de vraag voor wie EVC-A geschikt is (en voor wie minder).

Beschreven is al dat de rol van de ondersteuner cruciaal lijkt. Vele auteurs hebben er al op gewezen dat zelfwerkzaamheid en empowerment loze woorden zijn als betrokken mensen geen beroep meer kunnen doen op personen die hen steunen in hun herstelontwikkeling. Meer onderzoek is geboden naar de ideale ondersteuning bij EVC-A. Een toepasselijke verdieping daarbij is wat ons betreft de vraag naar de rol van ervaringsdeskundigen. Mensen die zelf EVC-A hebben toegepast en/of zelf tot de doelgroep behoren, kunnen mogelijk een sterk aanvullende of vervangende rol vervullen.

Tot slot

De studie naar effectiviteit en werking van EVC-A is bijzonder, onder andere omdat nooit eerder een pragmatische RCT uitgevoerd is in de sociale sector in Nederland. Dat meteen een studie met deze omvang gerealiseerd kon worden, versterkt dit punt. De studie laat zien dat het kan en leverde duidelijke en rijke resultaten op. Misschien zijn de geesten in de sector langzaamaan rijp voor meer van dergelijke studies? Hopelijk draagt dit onderzoeksverslag daaraan bij.

Literatuur

- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*; Denken en Doen. Den Haag: Boom Onderwijs.
- Boersma, T., & Konijn, H. (2008). *EVC - de competente vrijwilliger - project in vier moedercentra in Zuid-Holland*. Rotterdam: PJ Partners.
- Boevink, W., Kroon, H. & Giesen, F. (2009). *Empowerment - Constructie en validatie van een vragenlijst*. Utrecht: Trimbos-instituut.
- Boevink, W. (2009). *Lijfsbehoud, levenskunst en lessen om van te leren*; HEE-gesch(r)ft. Utrecht: Trimbos-instituut.
- Boumans, J. (2012). *Naar het hart van empowerment*; Een onderzoek naar de grondslagen van empowerment van kwetsbare groepen. Utrecht: Uitgeverij Anraad.
- Brink, C. (2010). *Methodebeschrijving EVC-procedure Algemene vrijwilligerscompetenties*. Utrecht: MOVISIE. <http://www.movisie.nl/tools/evc-procedure-vrijwilligerscompetenties>.
- Busschbach, J. van, Swildens, W., Michon, H., Kroon, H., Os, J. van & Wiersma, D. (2010). Succesvol met de Individuele Rehabilitatie Benadering. In: Rooijen, S. van & Weeghel, J. van (red.) *Psychiatrische rehabilitatie*; Jaarboek 2010-2011, Hf 8, 119-133.
- Busse, G. & Eggert, J. (2006). *Competenties zichtbaar maken*; Een onderzoek naar instrumenten en methoden in Duitsland en Nederland bij het vaststellen van beroepskennis en beroepsvaardigheden. Düsseldorf / Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (Vertaling Matthé Drost).
- Carpinello, S.E., Knight, E.L., Markowitz, F.E. et al (2000). The development of the Mental Health Confidence Scale: a measure of self-efficacy in individuals diagnosed with mental disorders. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 23, 236–243.
- Castelein, S., Gaag, M. van de, Bruggeman, R., Busschbach, J. van & Wiersma, D. (2008). Measuring empowerment among people with psychotic disorders: a comparison of three instruments. *Psychiatric Services*, 59, 11, 1338-1342.

Cohen, J. (1992) A power primer. *Psychological Bulletin* 112 (1) 155-159.

Cook, J.A., Copeland, M.E., Jonikas, J.A., Hamilton, M.M., Razzano, L.A., Grey, D.D., Floyd, C.B., Hudson, W.B., Macfarlane, R.T., Carter, T.M., & Boyd, S. (2012). Results of a randomized controlled trial of mental illness self-management using Wellness Recovery Action Planning. *Schizophrenia Bulletin*, 38(4), 881-891.

Delespaul, Ph., Gunter N., Drukker, M., Commisaris, K., Driessen G, e.a. (2008). *Zorgmonitor Zuid Limburg*. Instrument voor vraaggerichte Geestelijke Gezondheidszorg voor de hulpverlening en het management. Maastricht: Provinciale Raad voor de Volksgezondheid Limburg.

Durlak, J.A. (2009). How to Select, Calculate, and Interpret Effect Sizes. *Journal of Pediatric Psychology*, 34 (9), 917–928.

Duvekot, R.C. (2006). *Rozen voor het oprapen. Over beroepsvorming, EVC en persoonlijke ontwikkeling*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.

Herth, K. (1992). Abbreviated instrument to measure hope: development and psychometric evaluation. *Journal of Advanced Nursing*, 17, 1251–1259.

Higgins, J.P.T. & Green, S. (editors). (2011). *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions*. Version 5.1.0 [updated March 2011]. The Cochrane Collaboration, 2011. Available from www.cochrane-handbook.org.

Hollander, M. den, & Baan, D. (2008). *EVC geprofileerd. Een inventarisatie van EVC in de praktijk*. Utrecht: MOVISIE.

IVIO-Opleiding en Didactiek (2005). *Eindrapportage EVC voor het herkennen en erkennen van Algemene Vrijwilligerscompetenties*. Lelystad: IVIO-Opleiding en Didactiek.

Michon, H. (2012). *Op zoek naar nieuwe krachten; Ondersteuning bij arbeidsparticipatie*. Eindhoven: Fontys Hogeschool HRM en Psychologie, Lectorale rede.

Michon, H. & Kroon, H. ((2013: in druk). En of het werkt!? Over de pragmatische Randomised Controlled Trial. In: Omlo, J., Bool, M. & Rensen, P. (red.) *Weten wat werkt. Passend evaluatieonderzoek in de sociale sector*. Amsterdam: SWP.

Michon, H., Kroon, H., Wezep, M. van & Overweg, K. (2010). *Onderzoeksprotocol EVC trial*; Bijgestelde versie november 2010. Utrecht: Trimbos-instituut (intern document).

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

Movisie (2010). *Handleiding begeleider*; EVC-Algemene vrijwilligerscompetenties. Utrecht: Movisie.

Pijls, T., & Mulders, M. (2004). CH-Q in Nederland: de eerste bevindingen. *EVC Express*, 04(24), 8-11.

Resnick, S.G. & Rosenheck, R.A. (2008). Integrating Peer-Provided Services: A Quasi-experimental Study of Recovery Orientation, Confidence, and Empowerment. *Psychiatric Services*, 59 (11), 1307-1314.

Schellekens, J.M.H., Abma, F., Nijland, M., Postma, G., Bebbber, J. van, Mulders, H., Havinga, H., & Brakel, K. van (2007). *Onderzoek naar langdurig werklozen en snelle werkhervatters*; Een vergelijking op harde en zachte arbeidsmarktfactoren. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.

Schultz, K., Altman, D.G., Moher, D., & the CONSORT Group (2010). CONSORT 2010 Statement: updated guidelines for reporting parallel group randomised trials. *Trials*, 11, 32.

Schwartz, D. & Lellouch, J. (2009). Explanatory and pragmatic attitudes in therapeutical Trials. *Journal of Clinical Epidemiology*, 62, 499-505.

Strauss, A.L. & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousands Oaks: Sage.

Verschelling, M., & Talma, M. (2009). *Erkenning Verworven Competenties in de maatschappelijke opvang. Methodiekbeschrijving voor begeleiders*. Utrecht: MOVISIE.

Wester, F. & Peters, V. (2004). *Kwalitatieve analyse: uitgangspunten en procedures*. Bussum: Coutinho.

Zee, K.I. van der, Sanderman, R. (1993). *Het meten van de algemene gezondheidstoestand met de Rand-36*; een handleiding. Groningen: Noordelijk Centrum voor Gezondheidsvraagstukken (RUG). (onderdeel Mentale Gezondheid = Mental health Inventory 5).

Bijlagen

Bijlage 1 Tabellen bij de hoofdstukken van deel 2 (effectstudie)

Tabel 1.1 Overzicht van vragenlijsten ingevuld door onderzoeksdeelnemers RCT EVC-A

Onderdelen	T0	T6	T12
- Socio-demografische gegevens	+		
- Arbeidssituatie & inventarisatie werk en dagbesteding	+	+	+
- Mental Health Inventory (MHI-5)	+		
- De Nederlandse Empowerment vragenlijst	+	+	+
- Mental Health Confidence Scale (MHCS)	+	+	+
- The Herth Hope Index	+	+	+
- Inzicht in competenties	+	+	+
- Vragenlijst kwaliteit van leven	+	+	+

Tabel 1.2 Respons: instellingen naar aantal begeleiders en deelnemers

		Aantal begeleiders	Aantal deelnemers
1	GGzE - De Boei	1	8
2	GGzE - Cliëntenbelangenbureau	4	12
3	REAKT – Voorburg	1	10
4	Humanitas VOC Tandem	2	12
5	CD Uitleen	2	11
6	Akros	2	8
7	RIBW Nijmegen en Rivierenland	2	13
8	Synthese – Moedercentrum EVA	3	10
9	Ok IJsselmonde	4	23
10	REAKT- Rijnmond	1	5
11	REAKT- Den Haag	1	10
12	Henri Couveehuis (ouder-kind centrum Scheveningen)	2	10
13	Werkwijzer Oldenzaal	8	37
14	REAKT- Gouda	2	10
15	RCO de Hoofdzaak	1	6
16	Re-Activate	2	7
17	Relim	4	18
18	Volksbond Amsterdam – locatie Fokke Simonszstraat	1	3
19	MAC – Arnhem	2	13
20	REAKT- Rotterdam	1	3
21	Stichting Gids	2	6
22	MAC Culemborg (Culemborgs Participatiehuis)	2	9
23	Volksbond- locatie De Brecht	2	6
24	Pameijer	2	4
25	Stichting Vluchtelingenwerk	2	3
	Totaal	56	257

Tabel 1.3 Algemene gegevens onderzoeksgroep, totale groep, EVC-A groep en vergelijkingsgroep

Variabele	Hele groep		EVC-A		CC ¹	
	N	score	N	score	N	score
M Leeftijd (SD)	257	44,93 (12.49)	126	45,38 (12.17)	131	44,50 (12.83)
	N	%	N	%	N	%
Geslacht	257		126		131	
- Man	98	38.1	45	35.7	53	40.5
- Vrouw	159	61.9	81	64.3	78	59.5
Nationaliteit	257		126		131	
- Autochtoon	183	71.2	91	72.2	92	70.2
- Allochtoon	74	28.8	35	2.8	39	29.8
Burgerlijke staat	256		126		130	
- Ongehuwd	156	60.9	77	61.1	79	60.8
- Gehuwd of geregistreerd partnerschap	54	21.1	27	21.4	27	20.8
- Gescheiden	39	15.2	18	14.3	21	16.2
- Weduwe/weduwenaar	6	2.7	4	3.2	3	2.3
Bij wie woon je	257		126		131	
- Alleen	117	45.5	58	46	59	45.0
- Met partner	23	8.9	13	10.3	10	7.6
- Met partner en kind(eren)	41	16.0	20	15.9	21	16.0
- Alleen met kind(eren)	35	13.6	20	15.9	15	11.5
- Met een vriend(in)/kennis	3	1.2	1	0.8	2	1.5
- Bij ouders	17	6.6	3	2.4	14	10.7
- Anders	21	8.2	11	8.7	10	7.6
Hoe woon je	256		126		130	
- Eigen woning	199	77.7	98	77.8	101	77.7
- Woning van ouders of andere familie	16	6.3	3	2.4	13	10.0
- Beschermde woonvorm	27	10.5	16	12.7	11	8.5
- Maatschappelijke opvang	5	2.0	4	3.2	1	0.8
- Opvang voor dak en thuislozen	1	0.4	0	0	1	0.8
- Anders	8	3.1	5	4.0	3	2.3
Hoogst afgeronde opleiding	242		118		124	
- (B)Bo, Lbo, Mavo	135	55.8	72	61.0	63	50.8
- Havo, Vwo, Mbo	81	33.5	36	30.5	45	36.3
- Hbo, Wo	26	10.7	10	8.5	16	12.8
Uitkering	257		126		131	
- Bijstandsuitkering	88	34.2	45	35.7	43	32.8
- Arbeidsongeschiktheidsuitkering	105	40.9	51	40.5	54	41.2
- WW-uitkering	20	7.8	13	10.3	7	5.3
- Pensioen/AOW	6	2.3	1	0.8	5	3.8
- Anders	16	6.2	8	6.3	8	6.1
- Geen uitkering	27	10.5	13	10.3	14	10.7

Noot

1 CC (controle conditie) staat voor de vergelijkingsgroep

Tabel 1.4 Kerngegevens voor de gemeten uitkomsten en toets voor verschil in gemiddelde scores

	EVC-A	CC ¹	t-test
MHCS ²			
M (sd) en N T0 ³	4.41 (0.73) N=126	4.53 (0.72) N=131	t= -1.28
M (sd) en N T6	4.59 (0.70) N=104	4.32 (0.82) N=109	t= -2.64*** ⁴
M (sd) en N T12	4.95 (0.78) N=96	4.78 (0.79) N=98	t= -1.52
NEL			
M (sd) en N T0	3.87 (0.49) N=126	3.75 (0.52) N=131	t= -1.96
M (sd) en N T6	3.96 (0.54) N=103	3.81 (0.55) N=110	t= -1.98*
M (sd) en N T12	3.88 (0.46) N=97	3.78 (0.51) N=99	t= -1.46
Hoop			
M (sd) en N T0	3.07 (0.43) N=126	2.96 (0.47) N=131	t= -2.01*
M (sd) en N T6	3.12 (0.44) N=103	2.96 (0.49) N=109	t= -2.41*
M (sd) en N T12	3.06 (0.41) N=95	2.98 (0.49) N=98	t= -1.32
Inzicht in competenties			
M (sd) en N T0	2.92 (0.44) N=126	2.86 (0.46) N=131	t= -1.04
M (sd) en N T6	3.03 (0.41) N=103	2.90 (0.45) N=109	t= -2.24*
M (sd) en N T12	3.02 (0.42) N=97	2.95 (0.42) N=97	t= -1.15
Kwaliteit van leven			
M (sd) en N T0	5.15 (1.05) N=126	4.84 (1.26) N=131	t= -2.13*
M (sd) en N T6	5.19 (1.13) N=104	4.91 (1.26) N=110	t= -1.69
M (sd) en N T12	5.32 (1.10) N=97	4.88 (1.19) N=99	t= -2.67**

Noten

- 1 CC (controle conditie) staat voor de vergelijkingsgroep
- 2 MHCS = Mental Health Confidence Scale; NEL = Nederlandse Empowerment Lijst; Hoop = Herth Hope Index
- 3 TO: Nulmeting; T6 en T12 metingen op respectievelijk zes en twaalf maanden
- 4 * p < .05; ** p < .01

Tabel 1.5 Uitkomsten regressieanalyse: Verschillen EVC-A groep en vergelijkingsgroep in toename op ervaren zelfvertrouwen gemeten met de MHCS¹

	Onafh. variabele	B	Se	St.b	t	95% BI Lower	95% BI Upper
T6							
Model 1 (N=213)	Zelfvertrouwen T0	0.70	0.06	0.67	13.29**	0.60	0.81
	Groep	0.19	0.06	0.13	2.51*	0.04	0.35
Model 2	Zelfvertrouwen T0	0.71	0.06	0.67	12.95**	0.60	0.82
	Groep	0.20	0.08	0.13	2.50*	0.04	0.35
T12							
Model 1 (N=194)	Zelfvertrouwen T0	0.73	0.06	0.69	13.43**	0.63	0.84
	Groep	0.11	0.08	0.07	1.38	-0.05	0.27
Model 2	Zelfvertrouwen T0	0.73	0.06	0.69	13.08**	0.62	0.84
	Groep	0.13	0.08	0.08	1.54	-0.04	0.29

Noten

Alle analyses gecontroleerd voor de score op MHCS op T0

1 Model 1 is zonder, model 2 is met controle voor de invloed van de variabelen geslacht, leeftijd en etniciteit.

Groep: EVC-A of vergelijkingsgroep. B = ruwe b-coëfficiënt; Se = standard error bij B. t=toetswaarde bij B. BI = Betrouwbaarheidsinterval bij B

* p < .05; ** p < .01

Tabel 1.6 Uitkomsten regressieanalyse: Verschillen EVC-A groep en vergelijkingsgroep in toename op ervaren empowerment gemeten met de NEL¹

	Onafh. variabele	B	Se	St.b	t	95% BI Lower	95% BI Upper
T6							
Model 1 (N=213)	Empowerment T0	0.72	0.06	0.66	12.83**	0.61	0.84
	Groep	0.07	0.06	0.06	1.18	-0.05	0.18
Model 2	Empowerment T0	0.70	0.06	0.64	12.46**	0.67	-0.66
	Groep	0.07	0.06	0.06	1.20	-0.04	0.18
T12							
Model 1 (N=196)	Empowerment T0	0.63	0.05	0.67	12.45**	0.53	0.73
	Groep	0.05	0.05	0.06	1.05	-0.05	0.16
Model 2	Empowerment T0	0.62	0.05	0.65	12.22**	0.52	0.72
	Groep	0.06	0.05	0.06	1.17	-0.04	0.16

Noten

1 Model 1 is zonder, model 2 is met controle voor de invloed van de variabelen geslacht, leeftijd en etniciteit.

Groep: EVC-A of vergelijkingsgroep. B = ruwe b-coëfficiënt; Se = standard error bij B. t=toetswaarde bij B. BI = Betrouwbaarheidsinterval bij B

* p < .05; ** p < .01

Tabel 1.7 Uitkomsten regressieanalyse: Verschillen EVC-A groep en vergelijkingsgroep in toename op ervaren empowerment gemeten met de Herth Hope Index¹

	Onafh. variabele	B	Se	St.b	t	95% BI Lower	95% BI Upper
T6							
Model 1 (N=212)	Empowerment T0	0.72	0.05	0.71	14.74**	0.62	0.82
	Groep	0.06	0.05	0.07	1.35	-0.03	0.15
Model 2	Empowerment T0	0.71	0.05	0.71	14.19**	0.61	0.81
	Groep	0.06	0.05	0.07	1.38	0.0	0.15
T12							
Model 1 (N=193)	Empowerment T0	0.70	0.05	0.71	13.94**	0.60	0.80
	Groep	0.02	0.05	0.02	0.33	-0.08	0.11
Model 2	Empowerment T0	0.69	0.05	0.71	13.42**	0.59	0.79
	Groep	0.02	0.05	0.02	0.41	-0.07	0.11

Noten

1 Model 1 is zonder, model 2 is met controle voor de invloed van de variabelen geslacht, leeftijd en etniciteit.

Groep: EVC-A of vergelijkingsgroep. B = ruwe b-coëfficiënt; Se = standard error bij B. t=toetswaarde bij B. BI = Betrouwbaarheidsinterval bij B

* p < .05; ** p < .01

Tabel 1.8 Uitkomsten regressieanalyse: Verschillen EVC-A groep en vergelijkingsgroep op inzicht in competenties¹

	Onafh. variabele	B	Se	St.b	t	95% BI Lower	95% BI Upper
T6							
Model 1 (N=212)	Inzicht in competenties T0	0.56	0.05	0.61	11.20**	0.46	0.66
	Groep 2	0.10	0.05	0.11	2.07*	0.01	0.19
Model 2	Inzicht in competenties T0	0.57	0.05	0.62	11.11**	0.47	0.67
	Groep	0.10	0.05	0.11	2.03*	0.00	0.19
T12							
Model 1 (N=194)	Inzicht in competenties T0	0.55	0.05	0.60	10.39**	0.45	0.66
	Groep 2	0.05	0.05	0.06	1.03	-0.05	0.15
Model 2	Inzicht in competenties T0	0.56	0.05	0.61	10.35**	0.46	0.67
	Groep	0.05	0.05	0.06	1.10	-0.04	0.15

Noten

1 Model 1 is zonder, model 2 is met controle voor de invloed van de variabelen geslacht, leeftijd en etniciteit.

Groep: EVC-A of vergelijkingsgroep. B = ruwe b-coëfficiënt; Se = standard error bij B. t=toetswaarde bij B. BI = Betrouwbaarheidsinterval bij B

* p < .05; ** p < .01

Tabel 1.9 Uitkomsten regressieanalyse: Verschillen EVC-A groep en vergelijkingsgroep in kwaliteit van leven¹

	Onafh. variabele	B	Se	St.b	t	95% BI Lower	95% BI Upper
T6							
Model 1 (N=214)	Kwaliteit van leven T0	0.76	0.05	0.73	15.52**	0.66	0.85
	Groep 2	0.04	0.11	0.02	0.38	-0.18	0.27
Model 2	Kwaliteit van leven T0	0.75	0.05	0.73	15.21**	0.66	0.85
	Groep	0.04	0.11	0.02	0.32	-0.19	0.26
T12							
Model 1 (N=196)	Kwaliteit van leven T0	0.75	0.04	0.78	17.48**	0.66	0.83
	Groep 2	0.19	0.10	0.08	1.85	-0.01	0.40
Model 2	Kwaliteit van leven T0	0.75	0.04	0.78	17.36**	0.67	0.84
	Groep	0.20	0.10	0.09	1.94	0.00	0.41

Noten

1 Model 1 is zonder, model 2 is met controle voor de invloed van de variabelen geslacht, leeftijd en etniciteit.

Groep: EVC-A of vergelijkingsgroep. B = ruwe b-coëfficiënt; Se = standard error bij B. t=toetswaarde bij B. BI = Betrouwbaarheidsinterval bij B

* p < .05; ** p < .01

Tabel 1.10 Invloed van 'trouwe' EVC-A deelname: kerngegevens voor de gemeten uitkomsten en toets voor verschil in gemiddelde scores¹

	EVC-A doorlopen	EVC-A niet doorlopen	t-test
NEL			
M (sd) en N T0	3.89 (0.47) N=26	3.85 (0.48) N=60	t= -0.31
M (sd) en N T6	4.07 (0.51) N=26	3.98 (0.48) N=58	t= -0.79
M (sd) en N T12	4.08 (0.41) N=26	3.84 (0.44) N=60	t= -2.34*
MHCS			
M (sd) en N T0	4.60 (0.88) N=26	4.51 (0.69) N=60	t= -0.53
M (sd) en N T6	4.67 (0.71) N=26	4.59 (0.69) N=59	t= -0.48
M (sd) en N T12	5.25 (0.59) N=26	4.91 (0.76) N=59	t= -1.97
Hoop			
M (sd) en N T0	3.15 (0.47) N=26	3.05 (0.42) N=60	t= -0.92
M (sd) en N T6	3.21 (0.45) N=26	3.09 (0.42) N=58	t= -1.18
M (sd) en N T12	3.30 (0.40) N=26	3.02 (0.35) N=58	t= -3.20**
Inzicht in competenties			
M (sd) en N T0	2.88 (0.49) N=26	2.91 (0.48) N=60	t= 0.24
M (sd) en N T6	3.09 (0.45) N=26	3.00 (0.42) N=59	t= -0.85
M (sd) en N T12	3.15 (0.43) N=26	2.99 (0.42) N=60	t= -1.54
Kwaliteit van leven			
M (sd) en N T0	5.59 (0.98) N=26	5.12 (1.10) N=60	t= -1.91
M (sd) en N T6	5.52 (0.95) N=26	5.20 (1.23) N=59	t= -1.29
M (sd) en N T12	5.65 (0.89) N=26	5.30 (1.16) N=60	t= -1.36

Noten

- 1 T0: Nulmeting; T6 en T12 metingen op respectievelijk zes en twaalf maanden
 NEL = Nederlandse Empowerment Lijst; MHCS = Mental Health Confidence Scale; Hoop = Herth Hope Index
 * p < .05; ** p < .01

Tabel 1.11 Uitkomsten regressieanalyse: Verschillen tussen EVC-A-getrouwe en niet-EVC-A-getrouwe deelnemers in toename op ervaren zelfvertrouwen gemeten met de MHCS¹

	Onafh. variabele	B	Se	St.b	t	95% BI Lower	95% BI Upper
T6							
Model 1 (N=85)	Zelfvertrouwen T0	0.70	0.07	0.76	10.54**	0.57	0.83
	Groep	0.01	0.11	0.01	0.13	-0.20	0.23
Model 2	Zelfvertrouwen T0	0.69	0.07	0.75	9.79**	0.55	0.83
	Groep	-0.03	0.12	-0.02	-0.27	-0.26	0.20
T12							
Model 1 (N=85)	Zelfvertrouwen T0	0.66	0.07	0.69	8.93**	0.51	0.81
	Groep	0.27	0.12	0.17	2.22*	0.03	0.51
Model 2	Zelfvertrouwen T0	0.68	0.08	0.70	8.53**	0.52	0.83
	Groep	0.27	0.13	0.17	2.12*	0.02	0.53

Noten

1 Model 1 is zonder, model 2 is met controle voor de invloed van de variabelen geslacht, leeftijd en etniciteit.

Groep: EVC-A-getrouwe of niet-EVC-A-getrouwe groep. B = ruwe b-coëfficiënt; Se = standard error bij B. t=toetswaarde bij B. BI = Betrouwbaarheidsinterval bij B

* p < .05; ** p < .01

Tabel 1.12 Uitkomsten regressieanalyse: Verschillen tussen EVC-A-getrouwe en niet-EVC-A-getrouwe deelnemers in toename op ervaren empowerment gemeten met de NEL¹

	Onafh. variabele	B	Se	St.b	t	95% BI Lower	95% BI Upper
T6							
Model 1 (N=84)	Empowerment T0	0.74	0.08	0.72	9.43**	0.58	1.73
	Groep 2	0.07	0.08	0.07	0.86	-0.09	0.23
Model 2	Empowerment T0	0.70	0.08	0.68	8.74**	0.54	0.86
	Groep	0.01	0.08	0.01	0.13	-0.16	0.18
T12							
Model 1 (N=86)	Empowerment T0	0.67	0.07	0.71	9.72**	0.53	0.80
	Groep 2	0.22	0.07	0.22	3.07**	0.08	0.36
Model 2	Empowerment T0	0.66	0.07	0.70	9.22**	0.52	0.81
	Groep	0.21	0.08	0.22	2.75*	0.06	0.36

Noten

1 Model 1 is zonder, model 2 is met controle voor de invloed van de variabelen geslacht, leeftijd en etniciteit.

Groep: EVC-A-getrouwe of niet-EVC-A-getrouwe groep. B = ruwe b-coëfficiënt; Se = standard error bij B. t=toetswaarde bij B. BI = Betrouwbaarheidsinterval bij B

* p < .05; ** p < .01

Tabel 1.13 Uitkomsten regressieanalyse: Verschil tussen EVC-A-getrouwe en niet-EVC-A-getrouwe deelnemers in toename op Hoop als indicator van ervaren empowerment¹

	Onafh. variabele	B	Se	St.b	t	95% BI Lower	95% BI Upper
T6							
Model 1 (N=84)	Empowerment T0	0.66	0.08	0.67	8.21**	0.50	0.82
	Groep	0.06	0.08	0.07	0.79	-0.09	0.21
Model 2	Empowerment T0	0.65	0.08	0.66	7.91**	0.49	0.82
	Groep	0.05	0.08	0.05	0.59	-0.11	0.21
T12							
Model 1 (N=84)	Empowerment T0	0.54	0.08	0.58	7.04**	0.38	0.69
	Groep	0.23	0.07	0.28	3.38**	0.10	0.37
Model 2	Empowerment T0	0.54	0.08	0.59	6.78**	0.38	0.69
	Groep	0.24	0.07	0.28	3.19**	0.09	0.38

Noten

1 Model 1 is zonder, model 2 is met controle voor de invloed van de variabelen geslacht, leeftijd en etniciteit.

Groep: EVC-A-getrouwe of niet-EVC-A-getrouwe groep. B = ruwe b-coëfficiënt; Se = standard error bij B. t=toetswaarde bij B. BI = Betrouwbaarheidsinterval bij B

* p < .05; ** p < .01

Tabel 1.14 Uitkomsten regressieanalyse: Verschillen tussen EVC-A-getrouwe en niet-EVC-A-getrouwe deelnemers in toename in inzicht in competenties¹

	Onafh. variabele	B	Se	St.b	t	95% BI Lower	95% BI Upper
T6							
Model 1 (N=85)	Inzicht ² T0	0.54	0.08	0.62	7.20**	0.39	0.69
	Groep	0.10	0.08	0.11	1.26	-0.06	0.26
Model 2	Inzicht T0	0.56	0.08	0.64	6.91**	0.40	0.72
	Groep	0.10	0.09	0.11	1.23	-0.07	0.27
T12							
Model 1 (N=86)	Inzicht T0	0.49	0.08	0.55	6.13**	0.33	0.64
	Groep	0.17	0.08	0.18	2.00*	0.00	0.33
Model 2	Inzicht T0	0.50	0.09	0.57	5.91**	0.33	0.67
	Groep	0.18	0.09	0.20	2.03*	0.00	0.36

Noten

- 1 Model 1 is zonder, model 2 is met controle voor de invloed van de variabelen geslacht, leeftijd en etniciteit.
Groep: EVC-A-getrouwe of niet-EVC-A-getrouwe groep. B = ruwe b-coëfficiënt; Se = standard error bij B. t=toetswaarde bij B. BI = Betrouwbaarheidsinterval bij B
* p < .05; ** p < .01
- 2 Inzicht = Inzicht in eigen competenties

Tabel 1.15 Uitkomsten regressieanalyse: Verschillen tussen EVC-A-getrouwe en niet-EVC-A-getrouwe deelnemers in toename in kwaliteit van leven¹

	Onafh. variabele	B	Se	St.b	t	95% BI Lower	95% BI Upper
T6							
Model 1 (N=85)	Kwaliteit leven T0	0.80	0.08	0.76	10.16**	0.65	0.96
	Groep	-0.08	0.19	-0.03	-0.40	-0.44	0.30
Model 2	Kwaliteit leven T0	0.79	0.08	0.75	9.71**	0.63	0.96
	Groep	-0.10	0.20	-0.04	-0.52	-0.50	0.29
T12							
Model 1 (N=86)	Kwaliteit leven T0	0.80	0.07	0.80	11.71**	0.67	0.94
	Groep	-0.04	0.16	-0.02	-0.23	-0.36	0.28
Model 2	Kwaliteit leven T0	0.82	0.07	0.81	11.62**	0.68	0.96
	Groep	-0.02	0.17	-0.01	-0.09	-0.36	0.32

Noten

1 Model 1 is zonder, model 2 is met controle voor de invloed van de variabelen geslacht, leeftijd en etniciteit.

Groep: EVC-A-getrouwe of niet-EVC-A-getrouwe groep. B = ruwe b-coëfficiënt; Se = standard error bij B. t=toetswaarde bij B. BI = Betrouwbaarheidsinterval bij B

* p < .05; ** p < .01

Bijlage 2 Principes van het gevolgde kwalitatief onderzoek

Hieronder worden de belangrijkste principes van kwalitatief onderzoek toegelicht die toegepast zijn voor het beantwoorden van de vraag naar de ervaren effecten en werking toepast (Boeije, 2005).

Uiteenrafelen, open, axiaal en selectief coderen. Coderen is een werkwijze om onderzoeksmateriaal te ordenen en te analyseren. In het onderzoeksproces vinden opeenvolgend de volgende vormen van codering plaats: open codering die plaatsvindt in de verkennende fase, vervolgens axiale (gerichte) codering en tenslotte selectieve codering (Wester & Peters, 2004). Bij open codering worden aan de tekstfragmenten codes toegekend. Dit resulteert in een codeboom en de ontwikkeling van een begrippenkader. In de volgende fase, het axiaal coderen, worden de codes onderverdeeld in categorieën. Tenslotte vindt selectief coderen plaats. Bij selectief coderen ligt de nadruk op integratie en het leggen van verbanden tussen de verschillende categorieën.

Methode van constante vergelijking. Bij het principe van constante vergelijking worden tekstfragmenten met eenzelfde code vergeleken op overeenkomsten en verschillen. Op deze manier worden hypothesen bijgesteld totdat er eventuele verzadiging optreedt. Verzadiging wil zeggen dat er bij analyse van de gegevens geen nieuwe informatie meer naar voren komt. De analyse bevestigt dus alleen nog maar de reeds geformuleerde hypothesen.

Cyclisch proces van dataverzameling en data-analyse. Tijdens het onderzoek zal er een voortdurende afwisseling plaatsvinden van dataverzameling en data-analyse. Na de eerste ronde van dataverzameling vindt direct een tussentijdse analyse plaats. Tijdens deze analyse wordt bijvoorbeeld gekeken naar informatie die nog gemist wordt en welke informatie nog geverifieerd moet worden. Deze analyse geeft richting aan de volgende ronde van dataverzameling.

Triangulatie. Door gebruik te maken van verschillende soorten gegevens of gegevensbronnen en verschillende methoden van dataverzameling kan de betrouwbaarheid van het onderzoek worden verhoogd. Hierbij worden bijvoorbeeld meerdere meetmethoden gehanteerd, meerdere data geraadpleegd of meerdere onderzoekers ingezet voor verzameling, codering en/of analyse van data. Door bijvoorbeeld met meer onderzoekers te werken, is het mogelijk om elkaars interviews en aantekeningen kritisch onder de loep te nemen en de kwaliteit van de dataverzameling te vergroten. Daarnaast kunnen de onderzoekers hun werkwijzen op elkaar afstemmen en kan de consistentie van bijvoorbeeld het coderingssysteem worden vergroot.

Bijlage 3 - Topiclijsten interviews

A. Verkorte topiclijst interview deelnemers

Achtergrond

- Wanneer gestart?
- Stand van zaken (nog bezig, afgerond, voortijdig gestopt (en waarom?))

Open vraag

- Wat vindt u tot nu toe van EVC-A?
- Kunt u iets over EVC-A vertellen (open vraag)?

De EVC-A procedure

- Algemeen (leuk, minder leuk, moeilijk, verwachtingen vooraf, cijfer?)
- Proces (tijdlijn, opstarten, welk onderdeel het langst/ het moeilijkst, 'pauzes')
- Competenties (eventueel het bewijzen van één competentie helemaal uitvragen)
- Verzamelen bewijzen (meer doorvragen: soort bewijzen, wanneer genoeg bewijzen, waarde van bewijzen)
- Beoordeling
- Begeleiding
- Verbeterpunten (wat maakt EVC-A ingewikkeld?)

Begeleiding

- Kunt u iets vertellen over de begeleiding die u heeft gekregen bij EVC-A? (doorvragen)
- Veel aan gehad?
- Minder of andere begeleiding?
- Geen begeleider: wat dan?
- Lastige situaties
- Cijfer begeleiding (wanneer punt hoger?)

Contact met anderen

- Andere deelnemers
- Mensen uit uw omgeving (reacties van bijvoorbeeld familie en vrienden)

Veranderingen / wat heeft het opgeleverd

- Veranderingen (wanneer, waaruit blijken deze veranderingen) (meer doorvragen: hoe verklaart u deze veranderingen?)

- Concrete veranderingen op het gebied van:
 - cursus / opleiding/ training
 - andere taken/ verantwoordelijkheden in vrijwilligerswerk / ander vrijwilligerswerk
 - betaald werk
- Meer inzicht in competenties? Meer zelfvertrouwen?
- Waarde opbrengsten
- Toekomst (wat heb je aan EVC-A in de toekomst? Hoe kijkt u naar de toekomst?)

Afsluitende vragen

- Wat zal u het meeste blijven van EVC-A?
- Zou u EVC-A aan anderen aanbevelen? Licht toe.
- Term EVC-A en competenties
- Verwachtingen uitgekomen?
- Past u nu nog weleens onderdelen van EVC-A toe?

B. Verkorte topiclijst interview begeleiders

Achtergrond

- Wanneer gestart?
- Aantal deelnemers
- Stand van zaken (nog bezig, afgerond, voortijdig gestopt (en waarom?))

Open vraag

- Wat vindt u tot nu toe van EVC-A?
- Kunt u iets over EVC-A vertellen (open vraag)?

EVC

- Proces begeleiders (training, groepsbijeenkomsten, hoe gestart?)
- Proces deelnemers (tijdlijn, opstarten, welk onderdeel het langst / het moeilijkst, 'pauzes', tijdsduur, vasthouden aan tijdsplanning)
- Competenties
- Verzamelen bewijzen
- Beoordeling
- Begeleiding
- Algemeen (moeilijke onderdelen, welke deelnemers profiteren het meest van EVC-A, verwachtingen vooraf, duurt langer dan verwacht?)
- Wat zijn verbeterpunten (wat maakt EVC-A voor deelnemers ingewikkeld?)

Begeleiding

- Waar bestond de begeleiding precies uit?
- Waar hebben deelnemers begeleiding bij nodig (liepen ze wel eens vast)?
- Welke rol heeft EVC-A bij de trajectbegeleiding van mensen?
- Geen begeleider: wat dan?
- Deelnemers die vastlopen? Lastige situaties?
- Helpt EVC-A begeleiders ook om beter te begeleiden?
- EVC-A begeleidingsstijl anders dan dagelijkse begeleiding?

Veranderingen bij begeleiders

- Wist u al dat cliënten bepaalde competenties hadden (of soms ook een verrassing)?
- Kijkt u door EVC-A zelf nu ook anders tegen de deelnemers aan? Wat heeft dat voor gevolgen?

Contact met anderen

- Tussen deelnemers onderling
- Rol van omgeving van de deelnemers (reacties van bijvoorbeeld familie en vrienden)
- Contact met andere begeleiders (uitwisselen ervaringen)

Veranderingen / wat heeft het opgeleverd

- Veranderingen bij deelnemers (wanneer, waaruit blijken deze veranderingen?)
- Moment van verandering
- Verklaring veranderingen
- Toekomst (wat hebben de deelnemers in de toekomst aan EVC-A?)
- Concrete veranderingen op het gebied van:
 - cursus / opleiding/ training
 - andere taken/ verantwoordelijkheden in vrijwilligerswerk / ander vrijwilligerswerk
 - betaald werk
- Meer inzicht in competenties? Meer zelfvertrouwen?
- Waarde opbrengsten

Afsluitende vragen

- Wat zal u het meeste blijven van EVC-A?
- Kunt u positieve en negatieve aspecten noemen?
- Zou u EVC-A ook aan andere begeleiders aanbevelen? Licht toe.
- Term EVC-A en competenties
- Verwachtingen deelnemers uitgekomen?
- Nu nog toepassing onderdelen?

Bijlage 4 Beknopte achtergrondinformatie organisaties

Typering van organisaties die zowel in effectstudie als kwalitatieve studie participeerden

1. REAKT helpt mensen met psychiatrische problematiek door zinvolle dagbesteding en arbeidsre-integratie. De deelnemers die bij REAKT met EVC-A aan de slag gingen, deden voornamelijk vrijwilligerswerk binnen REAKT als vorm van dagbesteding.
2. Humanitas Tandem is een vrijwilligersorganisatie die vrijwilligers werft, traint en daarna koppelt aan deelnemers die om verschillende redenen in een sociaal isolement zijn geraakt (of dreigen te raken). Het gaat om trajecten van ongeveer een jaar. De huisbezoeken die de vrijwilligers afleggen, hebben een ondersteunend en activerend karakter.
3. RIBW Nijmegen & Rivierenland heeft een breed aanbod op het gebied van dagbesteding en werk voor mensen met een psychiatrische achtergrond. De vrijwilligers die hebben deelgenomen aan EVC-A zijn via verschillende werkprojecten geworven.
4. De Boei is een organisatie (vallende onder het concern GGzE) die ontmoeting, activiteiten en leer-werkprojecten biedt aan kwetsbare mensen met psychiatrische of psychosociale problemen. Voor de EVC-A trajecten zijn de vrijwilligers die trajectbegeleiding krijgen benaderd, omdat vooral deze groep voor doorstroom in aanmerking komt.
5. Moedercentrum EVA Venray is een ontmoetingsplaats van en voor vrouwen; met of zonder kinderen; van Nederlandse en van buitenlandse afkomst. Samen brengen de vrouwen een dag(deel) door op een zinvolle en plezierige manier.
6. Het Culemborgs Participatiehuis (CPH) begeleidt mensen met een uitkering of mensen die moeten/willen inburgeren naar werk of andere activiteiten. Binnen het CPH kunnen mensen deelnemen aan verschillende activiteiten en zich op allerlei manieren ontwikkelen. Het doel is om mensen te activeren en stap voor stap toe te werken naar betaald werk.
7. Relim richt zich op het versterken en ontwikkelen van competenties bij mensen met psychische en/of verslavingsproblemen. Er worden trajecten geboden waarbij mensen vanaf de werkvloer worden begeleid en opgeleid. Een volgende stap is het zoeken van een passende stage- of detachingsplek.
8. De CD Uitleen wordt vrijwel volledig door gerund vrijwilligers. Als vrijwilliger kun je baliewerkzaamheden verrichten of je bezig houden met collectiebeheer of het computernetwerk. Een deel van de vrijwilligers neemt deel aan een Klimoptraject, waarbij de gemeente probeert mensen binnen vier jaar aan betaald werk te helpen.

9. Stichting Gids biedt passende trajecten voor werkzoekenden (met en zonder uitkering) die kunnen leiden tot een reguliere baan, gesubsidieerd werk, vrijwilligerswerk of een eigen bedrijf.
10. Het Henri Couveehuis is onderdeel van Welzijn Scheveningen, een brede welzijnsorganisatie die op meerdere maatschappelijke terreinen actief is. Bij Welzijn Scheveningen zijn veel vrijwilligers actief, bijvoorbeeld in de verschillende wijk- en dienstencentra of als 'ouderenadviseur-vrijwilliger'.
11. Pameijer richt zich zowel op de doelgroep van mensen met een lichte verstandelijke beperking als op mensen met een psychiatrische beperking. Bureau Begeleid Werken begeleidt en ondersteunt mensen bij het vinden en vasthouden van een geschikte activiteit, baan of opleiding.

Bijlage 5 Beknopte achtergrondinformatie deelnemers

Beknopte schets van de geïnterviewde deelnemers, in willekeurige volgorde genoemd.

1. Deelnemer A werkt al 18 jaar bij organisatie a*. Ze werkt samen met verschillende collega's in de kantine. Ze verzorgt onder andere de koffie en staat achter de kassa. Ze volgt momenteel een computercursus, maar het typewerk is voor haar nog wel lastig.
2. Deelnemer B werkt als assistent sportbegeleider op de Fitness. Recent is hij ook fietsmaatje geworden. Hij heeft een technische achtergrond, maar wil zich mogelijk omscholen tot sportinstructeur.
3. Deelnemer C is ongeveer twee jaar geleden als vrijwilliger gestart bij organisatie c. Ze is met vrijwilligerswerk gestart omdat ze haar baan kwijtraakte en graag een andere richting op wilde. Ze vond deze plek via een vrijwilligersuitzendbureau. Inmiddels heeft ze hier een betaald contract gekregen voor 20 uur / week.
4. Deelnemer D doet vrijwilligerswerk bij de organisatie d, een dienst voor en door cliënten. Hij heeft op het moment plannen om zich te scholen tot ervaringsdeskundige: eerst een cursus en daarna mogelijk een opleiding.
5. Deelnemer E doet van maandag tot donderdag bij verschillende instellingen vrijwilligerswerk. In het weekend valt ze wel eens in. Ze werkt onder meer als gastvrouw bij de (inloop)soos en verzorgt bingoavonden. Ze is momenteel een beetje aan het rondkijken of ze niet eens in een andere richting vrijwilligerswerk wil doen.
6. Deelnemer F werkt al 2,5 jaar als vrijwilliger bij een zorginstelling. Ze werkt op het moment twee diensten in de week en verricht onder andere baliewerkzaamheden en administratief werk. Via de gemeente volgt ze een traject waarbij je met behoud van je uitkering in vier jaar kunt uitstromen naar een betaalde baan.
7. Deelnemer G heeft de EVC-A procedure vrij snel doorlopen, omdat ze na de vakantie met de opleiding tot ervaringsdeskundige ging starten. Ze is bij de organisatie begonnen als deelnemer en is daarna vrijwillig buschauffeur geworden. Op het moment combineert ze school en stage.
8. Deelnemer H doet administratief werk. Het werk doet zij met behoud van haar uitkering. Zij heeft ook op een andere afdeling van organisatie h gewerkt. Ze wil graag toewerken naar een betaalde baan.

9. Deelnemer I is binnen de organisatie begonnen met het oppassen op kinderen van vrouwen die daar les kregen. Hierna is zij werkzaamheden op kantoor gaan doen, maar dit vond zij minder leuk. Sinds kort is ze (mede)trainer van de analfabetengroep en dit bevalt haar erg goed.
10. Deelnemer J doet vrijwilligerswerk bij de receptie. Ze heeft altijd veel gewerkt en wilde EVC-A gebruiken als opstap naar betaald werk. Helaas heeft ze haar vrijwilligerswerk en het EVC-A traject tijdelijk moeten stopzetten vanwege gezondheidsproblemen.
11. Deelnemer K heeft ongeveer anderhalf jaar geleden een activeringstraject gevolgd. Het vinden van een passende baan was echter lastig. Hoewel haar traject al is afgerond, heeft haar trajectbegeleider haar toch benaderd voor de EVC-A procedure. Momenteel doet ze op verschillende plekken vrijwilligerswerk (onder andere bij een vrouwenclub en een buurtvereniging).
12. Deelnemer L werkt als productiemedewerker, maar doet ook wel eens andere klussen. Hij werkt er al een aantal jaren. Hij heeft verschillende cursussen bij de organisatie gevolgd en is momenteel bezig met een derde cursus: 'foodoperator'.
13. Deelnemer M werkt als vrijwilliger in de persoonlijke ondersteuning: ze is gekoppeld aan een cliënt, bezoekt haar thuis en helpt bij de administratie of een andere activiteit. Ze heeft in haar geboorteland een universitaire opleiding gevolgd, maar kan hier vanwege taalproblemen niets mee. Ze is momenteel met een opleiding bezig.
14. Deelnemer N is als deelnemer begonnen binnen organisatie n en is zich binnen het vrijwilligerswerk steeds meer gaan ontwikkelen. Inmiddels ondersteunt zij andere deelnemers en heeft zij voor een aantal uren betaald werk binnen de organisatie. Het allerliefst zou ze een volledig betaalde baan willen.
15. Deelnemer O werkte twee jaar geleden, toen een eerdere EVC-A pilot liep, als vrijwilliger. Hij deed onder andere baliewerk. Hij heeft het EVC-A traject niet afgerond. Tijdens het traject heeft hij via een speciaal bureau (met een Wsw-indicatie) een baan gevonden bij een drukkerij.
16. Deelnemer P doet vrijwilligerswerk in de keuken en in de lunchroom. Ze wil misschien een cursus gaan volgen over ervaringsdeskundigheid, maar moet dit nog eens uitzoeken. Ze is recent gevraagd om mee te werken aan een project over ervaringsdeskundigheid binnen de organisatie.
17. Deelnemer Q gaat momenteel vier dagen per week naar een dagactiviteitencentrum en is samen met zijn trajectbegeleider op zoek naar een nieuwe baan als vrijwilliger. Toen hij met het EVC-A traject aan de slag ging, werkte hij als vrijwilliger in de keuken, maar hier is hij gestopt omdat hij niet lekker in zijn vel zat.

18. Deelnemer R is een jaar geleden gestart met EVC-A tijdens een re-integratietraject. . Eerst ging zij vrijwilligerswerk doen en vervolgens vond zij betaald werk. Niettemin is de EVC-A procedure niet van de grond gekomen. Ze geeft aan dat ze op dat moment teveel vast zat met zichzelf.
19. Deelnemer S werkt op het moment ongeveer een dagdeel per week als vrijwilliger bij een bakclub en een club waar kinderen op allerlei manieren creatief bezig kunnen zijn. Het vrijwilligerswerk past goed bij hem.
20. Deelnemer T werkt als vrijwilliger bij een bedrijf dat technische onderdelen inpakt. Ze heeft het met haar collega's erg naar haar zin, maar is toe aan een nieuwe uitdaging. Ze werkt nu op oproepbasis en wil graag meer vastigheid.
21. Deelnemer U volgt onder andere een computercursus en het EVC-A traject bij [naam organisatie]. Daarnaast gaat ze een avond per week naar school en geeft ze twee keer per week naailes aan dames en maatjes om Nederlands te leren. Dat is bij elkaar best druk maar de dingen die ze leert, kan ze direct voor het portfolio benutten.

* Vanwege de privacy zijn behalve de namen van betrokkenen ook de namen van de betreffende organisaties weggelaten.

Over de auteurs

Harry Michon, psycholoog, werkt als senior wetenschappelijk medewerker bij het programma Re-integratie van het Trimbos-instituut. Hij doet onderzoek naar maatschappelijke participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld vanwege aanhoudende psychische beperkingen. Als lector bij Fontys Hogeschool Eindhoven onderzoekt hij hoe mensen uit de doelgroepen van de sociale werkvoorziening effectief ondersteund kunnen worden bij duurzame arbeidsparticipatie.

Manja van Wezep, gezondheidswetenschapper, werkt als wetenschappelijk medewerker bij het Trimbos-instituut bij het programma Re-integratie. Zij doet onderzoek naar interventies gericht op kwetsbare groepen. Binnen het Trimbos houdt ze zich bezig met de onderwerpen: lichaam & geest en de toepassing van positieve psychologie.

Anne-Marije Rijkaart, psycholoog, werkt als wetenschappelijk medewerker bij het Trimbos-instituut bij het programma Re-integratie. De laatste jaren heeft zij zich onder andere bezig gehouden met onderzoek naar de implementatie van (Functie) Assertive Community Treatment, (F)ACT, en het verbeteren van de zorg in de ggz.

Karin Overweg heeft zich als bewegingswetenschapper en psycholoog gespecialiseerd op het gebied van arbeid en gezondheid. De laatste jaren heeft zij zich voornamelijk bezig gehouden met onderzoek naar de maatschappelijke positie van kwetsbare groepen, onder andere dak- en thuislozen en mensen met ernstige psychische aandoeningen.

Lonneke Vink heeft psychologie gestudeerd aan Universiteit Utrecht. Ten tijde van dit onderzoek was ze werkzaam bij het programma Re-integratie van het Trimbos-instituut.

Hans Kroon, psycholoog en programmahoofd Re-integratie van het Trimbos-instituut. Hij leidde of was betrokken bij pragmatische randomised controlled trials (RCT) naar onder meer rehabilitatie, Assertive Community Treatment (ACT), cliënt gestuurde herstelprogramma's en beeldcommunicatie.

MOVISIE is hét 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 vijf actuele programma's: effectiviteit en vakmanschap, participatie en actief burgerschap, sociale zorg, huiselijk en seksueel geweld en gebiedsgericht werken. Onze ambitie is het realiseren van een krachtige samenleving waarin burgers zoveel mogelijk zelfredzaam kunnen zijn.

Leren doe je niet alleen in het onderwijs, maar ook in de praktijk. Met dat uitgangspunt werkte MOVISIE 15 jaar aan een methode waarbij vrijwilligers letterlijk bewijzen wat ze kunnen: Erkenning Verworven Competenties – Algemene vrijwilligerscompetenties, ofwel EVC-A. Drie jaar lang nam het Trimbos-instituut de methode onder de loep. 25 Uiteenlopende praktijkorganisaties pasten de methode toe bij kwetsbare vrijwilligers. EVC-A werkt. Het zelfvertrouwen en het inzicht in eigen competenties neemt aantoonbaar toe. Voor de deelnemers die de methode helemaal afronden, is het positieve effect ook te zien op empowerment en hoop. De deelnemers zijn enthousiast en bevestigen de veronderstelde werking van de methode. Begeleiders geven aan dat EVC-A stimuleert om de positieve kanten van de vrijwilligers te ontdekken. Organisaties die hun (kwetsbare) vrijwilligers een steuntje in de rug willen bieden, hebben nu een effectieve aanpak tot hun beschikking.

Bewijs gevonden is uitgevoerd in opdracht van MOVISIE in het kader van het onderzoeksprogramma 'Inzicht in sociale interventies'. Vragen die in dit programma gesteld worden zijn: Wat is de effectiviteit van in de sociale sector toegepaste methoden? En welke vormen van onderzoek lenen zich het beste om te weten te komen wat wel of niet werkt? Deze studie combineert kwalitatief onderzoek met een specifieke vorm van effectonderzoek: de pragmatische *Randomised Controlled Trial* (RCT). Dit is de eerste keer dat deze vorm van onderzoek is toegepast in de sociale sector. Het onderzoeksprogramma wordt gefinancierd door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.