

# Deskundigheidsbevordering vrijwilligers

*Eindrapportage*

Esther Plemper  
Marit Moll

*In opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn  
en Sport*

Oktober 2005



# Inhoud

<b>Samenvatting</b>	<b>5</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>15</b>
1.1 Vrijwilligers en deskundigheidsbevordering	15
1.2 Probleemstelling	16
1.3 Opzet van het onderzoek	19
1.4 Respons in het onderzoek en medewerking aan het onderzoek	21
1.5 Leeswijzer	26
<b>2 Aanbod van deskundigheidsbevordering aan vrijwilligers door de VTA-instituten</b>	<b>27</b>
2.1 Inleiding	27
2.2 De VTA-instituten	27
2.3 Aanbod VTA-instituten in 2004 en 2005	32
2.4 Enkele trainingen uitgelicht door de VTA-instituten	44
2.5 Enkele trainingen uitgelicht door de vrijwilligersorganisaties	51
2.6 Slotbeschouwing	57
<b>3 De vrijwilligers</b>	<b>59</b>
3.1 Inleiding	59
3.2 Verantwoording onderzoekspopulatie enquête	59
3.3 Kenmerken vrijwilligersorganisaties	62
3.4 Kenmerken vrijwilligers	64
3.5 Slotbeschouwing	67
<b>4 Vraag en aanbod landelijke deskundigheids-bevordering</b>	<b>69</b>
4.1 Inleiding	69
4.2 Motieven van vrijwilligers	69
4.3 Ervaringen van vrijwilligers	71
4.4 Andere aanbieders van deskundigheidsbevordering	75
4.5 Vergelijking deskundigheidsbevordering VTA-instituten en andere aanbieders	85
4.6 Naar een landelijk model deskundigheidsbevordering	91
4.7 Slotbeschouwing	97
<b>5 Geraadpleegde literatuur en bronnen</b>	<b>103</b>
<b>6 Afkortingen</b>	<b>105</b>
<b>7 Informanten</b>	<b>106</b>



## Samenvatting

Dagelijks verrichten vrijwilligers talloze werkzaamheden in maatschappelijke organisaties. Ze zijn onder meer actief in sportclubs, scholen, kerken, moskeeën, buurthuizen, verzorgingshuizen. Vrijwilligers voeren allerlei werkzaamheden uit die aanvullend of ondersteunend zijn op het werk van betaalde krachten, maar ze werken ook zelfstandig of verrichten activiteiten op eigen initiatief binnen een organisatie. Het gaat onder andere om bestuurlijk werk, administratieve taken, klusjes uitvoeren, vervoer bieden, informatie geven, collecteren, bezoek afleggen en gezelschap houden, maar ook om actie voeren of belangen behartigen van burgers of dieren.

Deskundigheidsbevordering verhoogt de kwaliteit van het werk van vrijwilligers. Daarmee komt het ten goede aan de vrijwilligersorganisaties, de organisaties waar vrijwilligers hun diensten aanbieden en de burgers voor wie vrijwilligers zich inzetten. Tegelijkertijd komt het ten goede aan de vrijwilligers zelf. Ze ontdekken en ontwikkelen bestaande vaardigheden, leren nieuwe vaardigheden, worden geïnformeerd over bijvoorbeeld nieuwe ontwikkelingen, leren hoe te handelen in bepaalde situaties, wisselen ervaringen uit met andere vrijwilligers en ontwikkelen meer zekerheid in hun werk. Vrijwilligers ervaren deskundigheidsbevordering als een belangrijke vorm van erkenning van de relevantie van hun inzet. Voor veel vrijwilligers is de mogelijkheid tot het volgen van deskundigheidsbevorderende activiteiten zelfs een reden om vrijwilligerswerk te verrichten.

De zes *VTA-instituten* vormen een belangrijke aanbieder van deskundigheidsbevordering aan vrijwilligers. De VTA-instituten (bloomington, FNV Formaat, Odyssee, SBI Training en Advies, Stichting SSKO en Stavoor Groep) hebben zich verenigd in de VTA-Groep. Het trainen van vrijwilligers vormt een kwart van de activiteiten van de gehele VTA-Groep. Vanuit de Subsidieregeling Welzijnsbeleid levert het ministerie van VWS via een instellingssubsidie aan de VTA-instituten een substantiële bijdrage aan de financiering van de deskundigheidsbevordering van deze vrijwilligers. Sinds 1999 ontvangen de VTA-instituten de subsidie van het ministerie per geslaagde cursist. De hoogte van de subsidie bedraagt voor 2005 € 313,34 per geslaagde cursist. Dit bedrag is tachtig procent van de werkelijke kosten. De deelnemers leveren een eigen bijdrage ter hoogte van twintig procent. Het subsidiebedrag is overigens begrensd tot een jaarlijks vast te stellen subsidieplafond. Dit plafond bedraagt voor 2005 € 10.133.445,-.

Het ministerie van VWS heeft het Verwey-Jonker Instituut verzocht een onderzoek uit te voeren naar de deskundigheidsbevordering aan vrijwilligers, zoals deze geboden wordt door de VTA-instituten met het oog op het toekomstige beleid.

De probleemstelling van het onderzoek is als volgt:

- Hoe ziet het aanbod van deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers van de VTA-instituten eruit dat gesubsidieerd wordt door het ministerie van VWS?
- Welke vrijwilligers(organisaties) maken gebruik van het aanbod van de VTA-instituten?
- Hoe dient het aanbod van landelijke deskundigheidsbevordering eruit te zien dat tegemoet komt aan de behoefte aan deskundigheidsbevordering bij vrijwilligers(organisaties) en dat passend is binnen het beleid van het ministerie van VWS?

De zes VTA-instituten hebben een lange traditie en hebben in de afgelopen decennia expertise opgebouwd in het trainen van vrijwilligers en hun organisaties, zodat deze in staat zijn om hun maatschappelijke functie te vervullen. De beleidsprioriteiten worden jaarlijks door het ministerie vastgesteld. Voor 2005 zijn de prioriteiten gelijk aan die in 2004: een bijdrage leveren aan het bevorderen van het meedoen van burgers op de terreinen:

- Zorg.
- Leefbaarheid.
- Veiligheid.

Deze doelstelling dienen de VTA-instituten te verwezenlijken door training en scholing te bieden aan cursisten van vrijwilligersorganisaties en organisaties van mantelzorgers. Deze organisaties dienen zich in te zetten op het voorkomen van het sociaal isolement en het bevorderen van maatschappelijke participatie. Als thema's en doelgroepen heeft het ministerie genoemd:

- Kwetsbare groepen: patiënten, cliënten, gehandicapten, chronisch zieken, risicojeugd.
- Vrijwilligers in de zorg en mantelzorgers.
- Organisaties van oorlogsgetroffenen en organisaties rond herdenken en gedenken van de Tweede Wereldoorlog.
- Lokale infrastructuur voor de jeugd, lokaal sociaal beleid, vrijwilligersbeleid en sport.

Over 2004 hebben de VTA-instituten 32.134 geslaagde cursisten gehad, voor 2005 staan er 32.352 gepland. De trainingen zijn vooral gericht op de beleidsprioriteiten of sectoren zorg (54% in 2005) en leefbaarheid (46%). De thema's hebben betrekking op begeleiding en versterking van de empowerment van bepaalde kwetsbare groepen (patiënten, cliënten, gehandicapten, chronisch zieken), vrijwilligers in de zorg en mantelzorgers, en in iets mindere mate op lokaal sociaal beleid en de lokale infrastructuur voor de jeugd. De trainingen richten zich niet op organisaties van oorlogsgetroffenen en organisaties rond herdenken en gedenken van de Tweede Wereldoorlog, niet op sport en niet echt op risicojeugd. De trainingen voor jeugd zijn vooral gericht op jongeren die participeren in de maatschappij, zoals in de Nationale Jeugdgraad of Scouting.

De trainingen die ons werden aangedragen door de VTA-instituten en de vrijwilligersorganisaties hebben betrekking op begeleiding en ondersteuning van initiatieven in belangenbehartiging en participatie van cliënten, patiënten en burgers, en in de ondersteuning en toerusting van vrijwilligers in de zorg.

De trainingen worden doorgaans geboden aan afdelingen van landelijke organisaties. In mindere mate worden trainingen gegeven aan landelijk werkende organisaties en aan lokale initiatieven. SBI geeft aan dat in 2002 in 12,5% van de gevallen trainingen werden geboden aan lokale of provinciale organisaties. Uit

analyse van de trainingsoverzichten van de VTA-instituten blijkt dat globaal genomen het merendeel van de cursisten vrijwilliger is bij een lokale afdeling van een landelijke vrijwilligersorganisatie. Ze worden gevolgd door vrijwilligers van lokale organisaties. In een klein aantal gevallen (gemiddeld tien tot vijftien procent) is sprake van trainingen aan louter landelijk werkende organisaties.

Uit onze enquête onder de cursisten van de VTA-instituten over de periode juli 2004 tot juli 2005 blijkt dat de vrijwilligers vooral werkzaam zijn in de sector zorg (59%). Ze worden op afstand gevolgd door vrijwilligers in sociale hulpverlening (13%) en vrijwilligers in belangenbehartiging en buurtverenigingen (9%). Er zijn (vrijwel) geen vrijwilligers uit de sectoren sport, natuur, kunst en cultuur, politiek en levensbeschouwing die deskundigheidsbevordering bij de VTA-instituten volgen. De meeste vrijwilligers zijn actief voor lokale afdelingen van landelijke organisaties.

Alle VTA-instituten trainen vrijwilligers uit de sector zorg, maar Odyssee en SBI hebben het grootste aandeel in deze sector. Als we nog iets specifiek kijken, zijn de trainingen van Odyssee vaak gericht op cliëntenraden (14%) en patiëntenorganisaties (34%). Ook de trainingen die blooming en Stavoor aanbieden, worden voor een groot deel afgenomen door organisaties in de sector zorg. SSKO is een grote aanbieder op het gebied van sociale hulpverlening in verband met de trainingen aan Slachtofferhulp. FNV Formaat biedt voornamelijk cursussen aan in de sector vakbondswerk.

De helft (51%) van de cursisten doet vrijwilligerswerk voor één of meer andere organisaties dan de organisatie van waaruit ze een training bij de VTA hebben gevolgd. Dit zijn in ruim eenderde (35%) van de gevallen vrijwilligersorganisaties in de zorg en in bijna een vijfde (18%) vrijwilligerswerk in de sector levensbeschouwing en religie.

De meeste vrijwilligers uit onze onderzoekspopulatie die een cursus volgen bij de VTA-instituten zijn vrouwen (68%). De gemiddelde leeftijd is 54 jaar. De gemiddelde tijdsbesteding van de cursisten aan vrijwilligerswerk is hoog: 30 uur per maand.

Samenhangend met de relatief hoge tijdsbesteding aan vrijwilligerswerk en de relatief hoge leeftijd is het aantal cursisten dat betaald werk verricht relatief laag: twintig procent van de vrijwilligers verricht betaald werk, waarvan de helft in deeltijd. Ruim driekwart van de vrijwilligers (77%) doet vrijwilligerswerk en het huishouden.

De meeste vrijwilligers zijn al langere tijd werkzaam bij de organisaties van waaruit ze deskundigheidsbevordering volgen. Negen procent is al langer dan 15 jaar vrijwilliger bij de betreffende organisatie, 34% van de cursisten is vijf tot 15 jaar actief voor de organisatie. Ruim een vijfde heeft zich in 2004 of 2005 aangesloten bij de vrijwilligersorganisatie van waaruit men een training volgt. De hoge omloopsnelheid van vrijwilligers waarover de laatste tijd vaak wordt gesproken, geldt in ieder geval niet voor de cursisten.

Gezien hun lange loopbaan als vrijwilliger is het niet verwonderlijk dat tweederde van de vrijwilligers al vaker een training heeft gevolgd. Een kwart heeft twee trainingen gevolgd. Twaalf procent heeft vijf trainingen gehad. Er is ook een behoorlijke groep cursisten die zes of meer trainingen heeft gevolgd: 25%. In het afgelopen jaar heeft dertig procent van de cursisten een tweede training

ontvangen buiten de training bij het VTA-instituut waarover ze voor dit onderzoek geënquêteerd zijn.

De taken van de cursisten bij de organisaties van waaruit ze een training hebben gevolgd, bestaan voornamelijk uit het geven van informatie en advies (44%), persoonlijke raadgeving (28%), bestuurlijke taken (29%), bezoeken afleggen en gezelschap houden (24%) en het begeleiden van groepen (23%). Vrijwilligers die praktische activiteiten verrichten, zoals klussen doen, fondsen werven en collecteren, kantoorwerk en administratie en vervoer bieden, komen relatief weinig bij de VTA-instituten. De cursisten van de VTA-instituten zijn meer gericht op werkzaamheden in de sociale en contactuele sfeer, veelal gericht op direct menselijk contact. Hierin weerspiegelt zich de grote vertegenwoordiging van cursisten in de sectoren zorg en sociale hulpverlening. De trainingen zijn doorgaans vooral gericht op werkzaamheden in de sociale en contactuele sfeer, en vooral in emotionele en communicatief zware situaties, zoals de begeleiding van terminaal zieken, rouwbegeleiding, de begeleiding van slachtoffers, omgaan met verlies, omgaan met problemen van anderen. De eigen houding hierin, het inlevingsvermogen, het zelf verwerken staan centraal. Ruim een derde van de trainingen in de zorg is bestemd voor vrijwilligers in de palliatieve terminale zorg. Zij doen in de trainingen vaardigheden op of ontwikkelen hun vaardigheden in de directe contactuele sfeer en begeleiding van anderen. Daarnaast is een deel van de trainingen in de zorg voornamelijk gericht op belangenbehartiging van cliënten en patiënten. Beginnende en bestaande raadsleden worden getraind evenals belangenbehartigers en informatieverstrekkers van patiëntenorganisaties. Dit betreft veelal lotgenoten. Ook bij deze trainingen gaat het om het contact met anderen, raadgeving, advisering.

Als we de vrijwilligers uit het onderzoek vergelijken met de vrijwilligers in Nederland blijkt dat we hier te maken hebben met de 'crème de la crème' van de vrijwilliger in Nederland. De vrijwilligers die een training hebben gevolgd bij de VTA-instituten scoren op diverse kenmerken aanzienlijk hoger of sterker dan de vrijwilligers in Nederland. Ze besteden meer tijd aan het vrijwilligerswerk en ze werken voor meerdere vrijwilligersorganisaties.

We hebben de cursisten van de VTA-instituten bevraagd naar hun motieven om vrijwilligerswerk te doen en naar de voldoening die zij hieruit halen. Niet geheel verwonderlijk hechten de cursisten van de VTA-instituten grote waarde aan de functie van vrijwilligerswerk als 'het verbreden van de levenservaring' en het 'leren van nieuwe vaardigheden'. Ook het zien van resultaten, vrijwilligerswerk als een uitdaging beschouwen, het ontmoeten van mensen in het vrijwilligerswerk en het gezond en actief blijven in het vrijwilligerswerk scoren hoog. De cursisten hebben vaker het idee dat het vrijwilligerswerk door hun omgeving wordt gewaardeerd en verrichten het vrijwilligerswerk vaker uit morele, religieuze of politieke overtuiging dan de vrijwilligers als geheel. We hebben hier te maken met een heel actieve groep vrijwilligers met een diepe betrokkenheid op de samenleving die zich tegelijkertijd heel bewust is van de eigen capaciteiten en vaardigheden. Het zijn vrijwilligers die zich willen inzetten en daarbij leergierig en resultaatgericht zijn.

Over het algemeen zijn de vrijwilligers die een cursus bij de VTA-instituten hebben gevolgd erg tevreden over het resultaat. Ze hebben hun doelen behaald en bruikbare informatie ontvangen die hen aan het denken zet. Ze voelen zich meer zelfverzekerd en uitgerust om hun taken te vervullen. Ze hebben tips en trucs gekregen die ze in de praktijk kunnen toepassen. Het overgrote deel van de



vrijwilligers is van mening dat de training noodzakelijk is geweest. Ze zien de training als een blijk van waardering en ze ervaren profijt van de training. Daarbij hebben ze veel geleerd van de ervaringen van andere cursisten, bezitten ze nu kennis die ze anders niet hadden opgedaan en menen ze dat de training goed aansluit bij het vrijwilligerswerk dat ze doen. Ook hebben ze oplossingen gekregen die ze kunnen toepassen in hun vrijwilligerswerk.

De trainingen van de VTA-instituten verschillen op hoofdlijnen van de andere vormen die door andere aanbieders vooral op lokaal niveau worden geboden. Op lokaal niveau zien we algemene organisatorische ondersteuning vanuit ROC's, lokale en provinciale welzijnsorganisaties en steunfuncties, maar ook interessante initiatieven en combinaties van bedrijfsleven met maatschappelijke organisaties. Het betreft hier meestal algemene, organisatorische deskundigheidsbevordering.

De training vanuit de VTA-instituten is doorgaans intensiever en complexer. De trainingen zijn specifiek, op maat, van langere duur, intern, en worden vooral gevolgd door uitvoerende vrijwilligers in de zorg en sociale hulpverlening die in hun vrijwilligerswerk veelal zorgend, sociaal, betrokken, emotioneel begeleidend actief zijn; en door coördinerende vrijwilligers die de uitvoerende vrijwilligers begeleiden. Ze bieden vaak persoonlijk advies en individuele begeleiding. Om hun werk als vrijwilliger te kunnen verrichten, is meestal een training vereist. Daarnaast zijn er intensieve trainingen voor startende cliëntenraden, ondersteuning voor patiënten en lotgenotencontact en begeleidingsprogramma's voor allochtone organisaties. Een aparte eend in de bijt vormen de trainingen van FNV Formaat voor vakbondsvrijwilligers die werkzaam zijn als beroepskracht bij bedrijven en instellingen die zijn aangesloten bij de diverse bonden van de FNV en ABVAKABO FNV.

De doelgroep van de vrijwilligers zijn kwetsbare burgers, zoals patiënten, cliënten, ouderen, mensen met een handicap, terminaal zieken. Ook is er aandacht voor allochtonen en jeugd. De cursisten zijn overwegend vrouwen van oudere leeftijd, die al langere tijd werkzaam zijn als vrijwilliger, veel tijd aan vrijwilligerswerk besteden en veel trainingen volgen. De cursisten van de VTA-instituten zijn zeer gemotiveerde, betrokken en leergierige vrijwilligers. Er is aanbod voor jongeren, vooral bij blooming, maar dat is naar verhouding beperkt. Allochtonen worden bereikt via allochtonenorganisaties. De deelnemers aan een VTA-training vormen geen directe afspiegeling van de vrijwilligers in Nederland, maar dat is mede het gevolg van de keuze voor de beleidsprioriteiten en van de verplichting tot training in internaatsverband. Ten aanzien van de doelgroep vormt de doelgroep vrijwilligers van FNV Formaat wederom een vreemde eend in de bijt. Ze zijn vakbondsvrijwilligers en allen werkzaam als beroepskracht bij bedrijven en instellingen die zijn aangesloten bij de diverse bonden van de FNV en ABVAKABO FNV. Ze wijken daarmee af van de gemiddelde cursist van een VTA-instituut doordat ze vaker betaald werk doen, iets jonger zijn en vaker man zijn.

Op lokaal niveau is de doelgroep vrijwilligers diverser. Hierbij richt men zich meer op vrijwilligers die in de avonduren tijd over hebben, op vrijwilligers die (nog) geen ervaring hebben met bestuurlijke activiteiten en op mannen. Daarnaast richt men zich in de trainingen voor vrijwilligers in de zorg vooral op uitvoerende vrijwilligers.

De VTA-instituten zijn door de subsidieregeling gebonden aan het aantal gemiddelde dagdelen van vijf. Dit vormt een belemmering voor het bieden van kortere trainingen. Zodra er korter durende trainingen worden gehouden, moeten andere trainingen langer duren om het gemiddelde van vijf dagdelen zoveel mogelijk te benaderen. Bepaalde deskundigheidsbevordering aan vrijwilligers kan heel kortdurend of heel concreet zijn, zoals de andere vormen van training ons tonen. Dergelijke onderwerpen kunnen door de VTA-instituten weliswaar als onderdeel van een grotere training worden meegenomen van bijvoorbeeld coördinatoren, maar een praktische, korte voorlichtingsavond over een concreet onderwerp voor een organisatie is niet het werkterrein van de VTA-instituten. De bepaling van de dagdelen leidt ertoe dat het aanbod vooral geschikt is voor vrijwilligers die niet gebonden zijn aan huis of aan werk. Ze moeten gewoonlijk een paar dagdelen aaneen beschikbaar zijn. Een training ver van huis is gewenst voor bepaalde trainingen en wordt door veel vrijwilligers op prijs gesteld, zo leert onze enquête. Het wordt door velen ervaren als een manier om ervaringen uit te wisselen. Men beschouwt het als een vorm van erkenning en waardering om een paar dagen er tussenuit te zijn en 'verwend' te worden in een hotel. Vooral leden van cliëntenraden of mantelzorgers beschouwen de training als een 'uitje', blijkt uit onze gegevens.

De lokale trainingen vinden gewoonlijk plaats op één of meer avonden, direct in de buurt waar de vrijwilligersorganisaties actief zijn. Het voordeel hiervan is dat de training toegankelijker is voor een grotere groep geïnteresseerden. Men hoeft niet lang van huis, men kan ter plekke op het moment zelf beslissen of men naar de bijeenkomst wil, men kan zelf weggaan van de bijeenkomst wanneer men wil. De drempel voor deelname is lager. Er is vaker sprake van open inschrijving of van inschrijving ter plaatse. Dit maakt het gemakkelijker voor aarzelende vrijwilligers om te proberen aan deskundigheidsbevordering zonder dat er al te veel stappen genomen moeten worden. Een inhoudelijk voordeel is dat de organisatoren van de trainingen en de andere betrokkenen de lokale situatie kennen. Men kan inspelen op de actuele situatie. Verder is het een voordeel dat vrijwilligers van meerdere lokale organisaties elkaar kunnen treffen.

De VTA-instituten zijn gebonden aan de beleidsprioriteiten die kunnen wisselen bij veranderend beleid. Voor 2004 en 2005 zijn de beleidsprioriteiten zorg, leefbaarheid en sociale veiligheid. In de laatstgenoemde sector worden relatief weinig trainingen gegeven en in 2005 nog minder dan in 2004. De afbakening met leefbaarheid is lastig te maken voor de VTA-instituten en het verschilt soms per instituut waar een training is ingedeeld. De beleidsprioriteiten zijn in 2004 veranderd waardoor de instituten bepaalde doelgroepen hebben moeten afstoten.

De deskundigheidsbevordering die vrijwilligers ontvangen vanuit de VTA-instituten komt vooral ten goede aan vrijwilligersorganisaties op de terreinen zorg en sociale hulpverlening en leefbaarheid, vooral belangenbehartiging. Het gevolg hiervan is dat men een groot aantal sectoren en (potentiële) vrijwilligers niet bedient. De grootste sectoren voor het vrijwilligerswerk (sport en religie en levensbeschouwing) worden met deze subsidieregeling niet bereikt. In de sector sport is doorgaans sprake van een eigen circuit van deskundigheidsbevordering. De praktische en inhoudelijke sporttrainingen worden geboden door speciale lokale of regionale servicebureaus voor ondersteuning van sport en bewegen, de lokale sportraden, de sportbonden van de betreffende sport.

Op lokaal niveau richten de trainingen zich over de sectoren heen, meer op vrijwilligersorganisatie in het algemeen. De onderwerpen betreffen algemene zaken die voor alle vrijwilligersorganisaties van belang zijn, zoals financiële vaardigheden, notuleren, PR, vergadertechnieken. Daarnaast worden er specifieke trainingen georganiseerd gericht op begeleiding en communicatie in de sector zorg, en op bepaalde thema's als agressie of dementie. Deze zijn voornamelijk gericht op uitvoerende vrijwilligers en gastvrouwen in de zorg, maar hebben geen betrekking op specialistische vrijwilligershulp, zoals geboden wordt in de terminale zorg, slachtofferhulp of telefonische hulpdiensten.

De trainingen van de VTA-instituten zijn conform de beleidsprioriteiten vooral gericht op begeleiding van bepaalde kwetsbare groepen (patiënten, cliënten, gehandicapten, chronisch zieken, ouderen, terminaal zieken) en op empowerment van kwetsbare groepen (patiënten, cliënten, gehandicapten, chronisch zieken, ouderen, allochtonen, risicojeugd). Hierbij vormen de trainingen van FNV Formaat een uitzondering. Het werk van de vrijwilligers die daar trainen komt ten goede aan werknemers en niet direct aan de kwetsbare groepen waarop de andere trainingen van de VTA-instituten zich richten.

Veel vrijwilligersorganisaties die trainen bij de VTA-instituten zijn landelijk georganiseerd, maar de vrijwilligers zijn afkomstig uit lokale afdelingen. Vrijwilligers uit verschillende regio's worden soms gezamenlijk getraind. Daarnaast trainen er lokale organisaties, vooral uit de sectoren zorg en maatschappelijke dienstverlening.

Vrijwilligersorganisaties hebben gewoonlijk beperkte middelen. Deskundigheidsbevordering tegen de kostprijs is voor hen niet betaalbaar. Voor de trainingen van de VTA is een eigen bijdrage van 20% van de vrijwilligersorganisaties nodig naast de subsidie van het ministerie van VWS. Deze bijdragen betalen de organisaties zelf of zij financieren dit via andere fondsen. Ook is het mogelijk dat de VTA-instituten de vrijwilligersorganisaties adviseren in het zoeken naar financiering.

Deskundigheidsbevordering op lokaal niveau vanuit lokale en provinciale ondersteuningsfuncties worden doorgaans gesubsidieerd door de gemeenten en provincies, maar ook met bijdragen van derden. De trainingen zijn gratis of mogelijk met een kleine eigen bijdrage van de organisaties. De activiteiten die de lokale Rabobanken en ander lokaal en regionaal bedrijfsleven bieden ter ondersteuning van vrijwilligers zijn kosteloos. Bedrijven doen dit vanuit hun maatschappelijke betrokkenheid. Voor hen is het een kleine investering die voor vrijwilligersorganisaties waardevol is. Het betreft voornamelijk praktische en concrete organisatorische ondersteuning ter versterking van de organisatie of vereniging. Er is een toenemende interesse vanuit het bedrijfsleven voor vrijwillige inzet en ondersteuning van verenigingen en vrijwilligersorganisaties. Voor commerciële bedrijven is het aantrekkelijk om zich maatschappelijk te ontplooiën en bovendien zijn de kosten van deskundigheidsbevordering van vrijwilligers voor bedrijven relatief laag. Hierin is op lokaal niveau nog ruimte voor vrijwilligers om 'zaken te doen'.

Een nieuw landelijk model voor deskundigheidsbevordering is afhankelijk van de behoefte hieraan van de vrijwilligers en afhankelijk van de keuzes die men maakt op beleidsniveau ten aanzien van vrijwilligerswerk. Uit het onderzoek blijkt dat kiezen niet eenvoudig is. Iedereen houdt graag vast aan wat hij of zij heeft. De keuzes geven echter meer ruimte voor de betrokkenen en voor het doel waarvoor

het model is bedoeld: deskundigheidsbevordering van vrijwilligers. De vrijwilligers in ons onderzoek benadrukken het belang van deskundigheidsbevordering. Dit geldt eveneens voor de vrijwilligersorganisaties. Zij kunnen zelf het beste bepalen waarvoor ze training nodig hebben, hoe en waar en van wie ze die willen ontvangen. In de huidige subsidiëringsystematiek loopt de financiering via de aanbieder, namelijk de VTA-instituten. Los van hun kwaliteit en expertise, die buiten twijfel is, zoals dit onderzoek laat zien, is een subsidiëring per geslaagde cursist via de aanbieder niet passend binnen het beleid van vraagsturing. Een nieuwe academie die de VTA-Groep voorstaat op landelijk of gemeenteniveau waarbij de financiering via een soort begeleidend instituut loopt is nog niet geheel vraaggericht. De meeste deskundigen die we raadpleegden en ook de vrijwilligersorganisaties gaven aan dat een vouchersysteem via de landelijke vrijwilligersorganisaties mogelijk is. Hoewel verschillende vrijwilligersorganisaties die nu trainingen volgen bij de VTA-instituten tevreden zijn over de huidige situatie en bang zijn voor al te veel rompslomp, melden ze toch dat ze goed in staat zijn om via een vouchersysteem te werken. Gezien de huidige kwaliteit van de VTA-instituten zullen veel vrijwilligersorganisaties nog steeds hun vouchers verzilveren bij de VTA-instituten. Er zal echter meer concurrentie kunnen komen, waardoor men meer moet acquireren. Een complete financiering van alle deskundigheidsbevordering via het lokale niveau brengt te veel risico met zich mee voor de specifieke deskundigheidsbevordering aan kwetsbare groepen, zoals die nu wordt geboden door lokale afdelingen van landelijke organisaties. Deze training is zo specifiek evenals het vrijwilligerswerk dat deze het beste gehandhaafd kan blijven onder beleidscontrole van de landelijke overheid en zodanig gesubsidieerd kan worden.

Er dient een keuze gemaakt te worden tussen een deel van de deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers dat een landelijke beleidsverantwoordelijkheid en subsidiëring betreft en een deel dat wordt overgeheveld aan het lokale niveau en de lokale financiering via het gemeentefonds. Op basis van de onderzoeksresultaten is het mogelijk een verdeling aan te brengen in specifieke, complexe en intensieve deskundigheidsbevordering voor landelijke vrijwilligersorganisaties in zorg en maatschappelijke dienstverlening; voor jeugd; voor allochtonen; en algemene organisatorische deskundigheidsbevordering. De eerste vorm kan de verantwoordelijkheid blijven van de landelijke overheid en gesubsidieerd worden. De tweede vorm kan via het lokale beleid worden georganiseerd en via het gemeentefonds worden gefinancierd waar het nodig is. Ook de specifieke deskundigheidsbevordering aan lokale organisaties kan voor verantwoordelijkheid van de gemeente komen en vanuit het gemeentefonds gefinancierd worden.

De deskundigheidsbevordering ten behoeve van cliëntenparticipatie kan te lopen via de andere subsidiestroom van het ministerie van VWS voor versterking van de cliëntenpositie. Hetzelfde geldt voor de trainingen van vakbondsvrijwilligers. Deze komen niet direct ten goede aan kwetsbare groepen, maar dienen de belangen van vakbondsleden. De trainingen kunnen via een andere subsidiestroom gefinancierd worden.

De landelijke subsidiëring kan zich richten op uitvoerende en coördinerende vrijwilligers in de genoemde sectoren. Bestuurlijke vrijwilligers kunnen op lokaal niveau deskundigheidsbevordering ontvangen. Nieuwe, moeilijk bereikbare groepen kunnen via lokaal beleid en lokale financiering training ontvangen.

De cursusduur voor zowel de landelijke als lokale deskundigheidsbevordering kan variabel worden met een maximum. De groepsgrootte kan eveneens variabel zijn

met een minimum en maximum. De kosten van overnachting en verblijf hoeven niet meer gesubsidieerd te worden. Dit maakt de subsidiekosten lager. Het element van waardering en informeel samenzijn vervalt, maar hiervoor zijn voldoende andere mogelijkheden bij de vrijwilligersorganisaties op lokaal niveau. In plaats van internaatsverband kan er meer training op locatie worden gegeven: de trainer komt naar de organisatie toe. Dit gebeurt al bij veel particuliere trainers. Als er geen ruimte is bij de organisatie kan er op lokaal niveau ruimte worden gezocht.

De trainingen vanuit het landelijke beleid en financiering kunnen ten goede komen aan lokale afdelingen van landelijke vrijwilligersorganisaties in de zorg (geen cliëntenparticipatie), sociale hulpverlening, slachtofferhulp, belangenbehartiging, jeugd, allochtonenorganisaties. De organisaties die alleen lokaal actief zijn, zoals buurt- en wijkorganisaties, en geen onderdeel zijn van een landelijke organisaties kunnen via lokaal beleid en lokale financiering worden bereikt. De doelgroep kan hetzelfde blijven: kwetsbare burgers binnen de genoemde sectoren.

De financiering kan vraaggericht zijn via een vouchersysteem bij de landelijke vrijwilligersorganisaties in de genoemde sectoren. Op lokaal niveau geldt hetzelfde, maar dan kan de financiering lopen via gemeentefonds aan lokale organisaties. De huidige verdeling met een eigen bijdrage kan blijven bestaan. De aanbieders kunnen zowel op landelijk als lokaal niveau uit de vrije markt komen. Dat betekent dat de VTA-instituten kunnen acquireren, net zoals andere aanbieders, mits men een gecertificeerd keurmerk heeft. Dit keurmerk kunnen onder andere CIVIQ en VNG ontwikkelen of afgeven.



## 1.1 Vrijwilligers en deskundigheidsbevordering

Dagelijks verrichten vrijwilligers talloze werkzaamheden in maatschappelijke organisaties. Ze zijn onder meer actief in sportclubs, scholen, kerken, moskeeën, buurthuizen, verzorgingshuizen. Vrijwilligers voeren allerlei werkzaamheden uit die aanvullend of ondersteunend zijn op het werk van betaalde krachten, maar ze werken ook zelfstandig of verrichten activiteiten op eigen initiatief binnen een organisatie. Het gaat onder andere om bestuurlijk werk, administratieve taken, klusjes uitvoeren, vervoer bieden, informatie geven, collecteren, bezoek afleggen en gezelschap houden, maar ook om actie voeren of belangen behartigen van burgers of dieren.

### *Functies vrijwilligerswerk*

Vrijwilligerswerk is van nut voor de samenleving en de burgers in de samenleving, waaraan de vrijwilligersactiviteiten ten goede komen, maar ook voor de vrijwilligers zelf. Het biedt hen zowel de gelegenheid om contacten te leggen en sociale netwerken op te bouwen, als de mogelijkheid om vaardigheden op te doen die hun van pas kunnen komen in de samenleving of in ander (betaald) werk. De Commissie Vrijwilligersbeleid noemde in haar eindrapport (2005) de volgende functies van vrijwilligerswerk voor de samenleving:

- Participerende functie: deelname van burgers aan het maatschappelijk verkeer op een door hen zelf gekozen wijze.
- Democratische functie: beïnvloeding van maatschappelijke processen door burgers.
- Sociale functie: het draagt bij tot de cohesie in de samenleving.
- Integreerende functie: het levert een bijdrage aan de inburgering van allochtonen en bevordert aan de andere kant contacten tussen verschillende groepen in de samenleving.
- Kwaliteitsbevorderende functie: veel vrijwilligerswerk richt zich op de bevordering van de leefbaarheid binnen de samenleving.
- Kanaliserende functie: sommige vormen van vrijwilligerswerk bieden een uitlaatklep voor maatschappelijke behoeften.
- Solidariteitsbevorderende functie: burgers kunnen onder meer hun betrokkenheid bij anderen en/of de samenleving tonen.
- Signalerende functie: sommige vormen van (nieuw) vrijwilligerswerk houden een indicatie in van nieuwe groeiende maatschappelijke noden of juist van het wegvallen van bestaande voorzieningen.

- Emanciperende functie: het draagt bij aan de ontwikkeling en betrokkenheid van individuele burgers.

De zes *VTA-instituten* (blooming, FNV Formaat, Odyssee, SBI Training en Advies, Stichting SSKO en Stavoor Groep) vormen een belangrijke aanbieder, zowel op landelijk als op provinciaal en regionaal niveau. De VTA-instituten hebben zich verenigd in de VTA-Groep. Het trainen van vrijwilligers vormt een kwart van de activiteiten van de gehele VTA-Groep. De VTA Groep traint per jaar zo'n 32.000 vrijwilligers. Vanuit de Subsidieregeling Welzijnsbeleid levert het ministerie van VWS via een instellingssubsidie aan de VTA-instituten een substantiële bijdrage aan de financiering van de deskundigheidsbevordering van deze vrijwilligers. Sinds 1999 ontvangen de VTA-instituten subsidie van het ministerie per geslaagde cursist. De hoogte van de subsidie bedraagt voor 2005 € 313,34 per geslaagde cursist. Dit bedrag is tachtig procent van de werkelijke kosten. De vrijwilligersorganisaties leveren een eigen bijdrage van gemiddeld twintig procent. Het subsidiebedrag is overigens begrensd tot een jaarlijks vast te stellen subsidieplafond. Dit plafond bedraagt voor 2005 € 10.133.445,-.

Waaruit bestaat het aanbod van deskundigheidsbevordering aan vrijwilligers van de VTA-instituten? De VTA-Groep noemt de volgende vormen:

- Vrijwilligers in de maatschappelijke zorg: trainingen over omgaan met sterven en rouw, vrijwilligers in de hospice beweging, werven en opleiden van vrijwilligers in de terminale thuiszorg, gespreksttraining voor vrijwilligers die ouderen bezoeken, medezeggenschap in de jeugdzorg.
- Integratiebeleid: trainingen en projecten waarin de multiculturele samenwerking het doel zijn, zoals buurtprojecten voor veiligheid.
- Jongerenparticipatie in politiek, veiligheid en geweld: trainingen van jongerenpanels en jeugdleden, debattrainingen, beïnvloedingsstijlen, participatie op scholen, *peer education*.
- Talenten ontdekken en ontwikkelen: vaardigheidstrainingen, leren besturen, activiteiten organiseren, trainingen waarin men leert ontdekken wat ongekende talenten zijn.

De VTA-instituten leverden de afgelopen jaren deskundigheidsbevordering aan onder meer de volgende vrijwilligersorganisaties: het Nederlandse Rode Kruis, patiënten- en cliëntenorganisaties, Slachtofferhulp Nederland, Vluchtelingen Organisaties Nederland, zelforganisaties van allochtonen, hospice-organisaties, Nationale Jeugdraad, Samenwerkende Bonden van Ouderen, Humanitas, vrijwilligersorganisaties in de land- en tuinbouw, Stichting Mondiale Samenleving.

Het ministerie van VWS heeft het Verwey-Jonker Instituut verzocht een onderzoek uit te voeren naar de deskundigheidsbevordering aan vrijwilligers, zoals deze geboden wordt door de VTA-instituten, met het oog op het toekomstig beleid. In de volgende paragrafen geven we achtereenvolgens de probleemstelling van het onderzoek weer, de vraagstelling en de onderzoeksopzet.

## 1.2 Probleemstelling

De afgelopen jaren is het vrijwilligersbeleid steeds meer gemeentelijk beleid geworden. Vrijwilligerswerk is voor een belangrijk deel lokaal of regionaal georiënteerd. Het betreft activiteiten in sectoren waarvoor gemeenten en provincies specifiek beleid voeren, zoals sport, jeugd, zorg, cultuur, natuur en milieu, veiligheid en leefbaarheid. De Commissie Vrijwilligersbeleid heeft zich vanuit die gedachte gericht op het stimuleren van lokaal vrijwilligersbeleid.



Hiervoor zijn diverse instrumenten ontwikkeld, zoals visie bepalen, regie voeren, zicht krijgen op het lokale vrijwilligersdomein en het betrekken van vrijwilligers bij beleid. De Commissie noemt het een 'uitdaging' dat elke gemeente en provincie beschikt over een passende professionele ondersteuningsstructuur voor het lokale vrijwilligerswerk. De Commissie is van mening "dat deskundigheidsbevordering van vrijwillig kader blijvende aandacht behoeft. De nadruk daarbij ligt primair op het gemeentelijke niveau. Ook de provinciale en rijksoverheid hebben een speciale taak bij het stimuleren van deskundigheidsbevordering, vooral daar waar sprake is van gecompliceerd vrijwilligerswerk, of daar waar behoefte is aan een uniforme aanpak met gedragsregels." (...) "Het ondersteunen en stimuleren van provinciaal en soms regionaal georganiseerde vrijwilligersorganisaties krijgt in de regel gestalte door het verstrekken van provinciale subsidies voor deskundigheidsbevordering en door de inzet van vrijwilligerscentrales die op regionale schaal opereren. Provinciale welzijnssteunfuncties rekenen het tot hun taak de infrastructuur van het vrijwilligerswerk te ondersteunen. Dit gebeurt in de meeste provincies door deskundigheidsbevordering van bestuurlijk kader (cursussen, workshops) en het helpen oprichten en ondersteunen van lokale en boven lokale steunpunten voor vrijwilligerswerk." (Commissie Vrijwilligersbeleid, 2005.)

In 2001 is de Tijdelijke Stimuleringsregeling Vrijwilligerswerk (TSV) in het leven geroepen. Gemeenten en provincies konden op grond van de regeling een meerjarige uitkering aanvragen voor een samenhangend geheel aan activiteiten waarmee het vrijwilligerswerk duurzaam en systematisch versterkt kon worden. Voorstellen dienden geënt te zijn op één van de drie aspecten: deskundigheidsbevordering, werving of ondersteuning. Door de financiële impulsen vanuit de TSV is het takenpakket van de lokale steunpunten uitgebreid. Ze richten zich in toenemende mate op: deskundigheidsbevordering, cursussen; projecten rond het werven van nieuwe doelgroepen, zoals jongeren, scholieren en allochtonen; promotie en PR; en het aanbieden van facilitaire ondersteuning, zoals collectieve verzekeringen. In driekwart van de gemeenten organiseert het lokale steunpunt cursussen. In bijna de helft van de gemeenten verzorgen de lokale steunpunten ook de Vrijwilligersdag en bieden ze individuele trajecten aan. Hoe groter de gemeente, des te vaker worden de bovenstaande activiteiten uitgevoerd (Bouwmeester & Zuidam, 2004). In de Projecten Databank TSV van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) bevinden zich 168 gemeentelijke en provinciale projecten op het gebied van deskundigheidsbevordering (<http://www.tsvproject.nl/projectenbank/index.asp>) (peildatum: september 2005).

Door de verschuiving van vrijwilligersbeleid naar gemeentelijk en regionaal niveau en de uitbreiding van de mogelijkheden voor subsidiëring op dat terrein, is de subsidiëring van de deskundigheidsbevordering van de VTA-Groep aan vrijwilligers door het ministerie van VWS minder vanzelfsprekend geworden. Het is belangrijk dat een gedeelte van het aanbod van deskundigheidsbevordering op landelijk niveau blijft bestaan. Daarnaast is een aanbod dat meer gericht is op lokaal en regionaal niveau wenselijk. Het is voor het ministerie van VWS onduidelijk wat het bereik is van de deskundigheidsbevordering van de VTA-instituten aan vrijwilligers, zowel op landelijk als op provinciaal en lokaal niveau. Met andere woorden: het is niet duidelijk welke vrijwilligers(organisaties) voor deskundigheidsbevordering naar de VTA-instituten gaan, omdat ze niet op lokaal of provinciaal niveau terecht kunnen. Andere vragen die vanuit het veld van vrijwilligersorganisaties naar boven komen, betreffen de sectoren van vrijwilligersorganisaties die vooral een beroep doen op de VTA-Groep en het aanbod. Is

het aanbod breed genoeg voor alle vrijwilligersorganisaties of alle sectoren waarin vrijwilligers actief zijn? Is het cursusaanbod in voldoende mate passend bij de vraag naar deskundigheidsbevordering? Een ander punt betreft de 'monopolie'-positie die de VTA-instituten innemen op het gebied van deskundigheidsbevordering aan vrijwilligers. In de huidige regeling kunnen vrijwilligersorganisaties alleen deze gesubsidieerde deskundigheidsbevordering ontvangen als ze een training bij een VTA-instituut volgen. Deze wijze van subsidiëring past niet bij de Europese regelgeving.

Op basis van de geschetste achtergrond formuleren we de probleemstelling van dit onderzoek als volgt:

- Hoe ziet het aanbod van deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers van de VTA-instituten eruit dat gesubsidieerd wordt door het ministerie van VWS?
- Welke vrijwilligers(organisaties) maken gebruik van het aanbod van de VTA-instituten?
- Hoe dient het aanbod van landelijke deskundigheidsbevordering eruit te zien dat tegemoet komt aan de behoefte aan deskundigheidsbevordering bij vrijwilligers(organisaties) en dat passend is binnen het beleid van het ministerie van VWS?

#### *Uitwerking probleemstelling*

Het eerste deel van de probleemstelling heeft betrekking op het aanbod van de VTA-instituten. Naast een inventarisatie van het aanbod zijn hierbij de volgende elementen van belang: de totstandkoming van het aanbod, de daarbij betrokken partijen, de afstemming van vraag en aanbod, de mate van vraaggerichtheid van de VTA-instituten, onderscheiden naar de verschillende geografische niveaus. Bij het tweede deel gaat het erom inzicht te krijgen in het type vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties die een beroep doen op de VTA-instituten, onderscheiden naar functie en geografisch niveau. Bij het derde deel richten we ons op de toekomst. Hierbij wordt specifiek gelet op de motieven van de vrijwilligers(organisaties) om zich te wenden tot de VTA-instituten. Deden ze dat bijvoorbeeld omdat er op provinciaal of lokaal niveau niets voorhanden was? Ook de ervaringen van de cursisten spelen hierbij een rol. Voldeed de deskundigheidsbevordering aan de verwachtingen? Is de opgedane kennis van nut in de uitvoering van het vrijwilligerswerk? En hoe zou deskundigheidsbevordering op landelijk niveau eruit moeten zien in de toekomst?

#### *Doelstelling*

Het doel van het onderzoek is meer inzicht te krijgen in het aanbod en het bereik van de VTA-instituten en in de ervaringen met en behoefte van vrijwilligers(organisaties) aan deskundigheidsbevordering. De resultaten bieden handvatten voor een model van aanbod van landelijke deskundigheidsbevordering. Zo wordt duidelijker voor welke vrijwilligers(organisaties) in de toekomst welke vorm van deskundigheidsbevordering op landelijk niveau dient te bestaan.

#### *Vraagstelling*

Om de probleemstelling te beantwoorden, stelden we de volgende onderzoeksvragen:

- Hoe ziet het aanbod van deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers van de VTA-instituten eruit dat gesubsidieerd wordt door het ministerie van VWS?
  - Waaruit bestaat het aanbod van deskundigheidsbevordering voor de vrijwilligers van de VTA-instituten in 2004 en 2005?

- Hoe is dit aanbod tot stand gekomen? Welke deskundigen en organisaties zijn hierbij betrokken? Worden de ervaringen van de cursisten hierbij betrokken?
- Wordt er onderscheid gemaakt in het aanbod voor landelijke, provinciale of regionale vrijwilligers(organisaties) of in afdelingen van vrijwilligersorganisaties?
- Wordt er onderscheid gemaakt in het aanbod naar type vrijwilliger, doelgroep waaraan de vrijwilligers hun diensten aanbieden, sector waarin de vrijwilligersorganisatie werkzaam is?
- Welke vrijwilligers(organisaties) maken gebruik van het aanbod van de VTA-instituten?
  - Van welke type vrijwilligersorganisaties zijn de cursisten afkomstig? In welke sectoren en voor welke doelgroepen werken deze organisaties?
  - Op welk niveau zijn de cursisten werkzaam: landelijk of provinciaal of lokaal?
- Hoe dient het aanbod van landelijke deskundigheidsbevordering eruit te zien dat tegemoet komt aan de behoefte aan deskundigheidsbevordering bij vrijwilligers(organisaties) en dat passend is binnen het beleid van het ministerie van VWS?
  - Wat zijn de ervaringen van de cursisten wat betreft gerealiseerde verwachtingen en doelstellingen en het nut van de gevolgde deskundigheidsbevordering?
  - Welke motieven hadden de vrijwilligers(organisaties) om deskundigheidsbevordering te volgen bij de VTA-instituten?
  - Waren er alternatieven beschikbaar voor deskundigheidsbevordering?
  - Voldeed het aanbod aan de vraag van de vrijwilligers(organisaties)?
  - Aan welke deskundigheidsbevordering hebben de vrijwilligers(organisaties) behoefte?

### 1.3 Opzet van het onderzoek

Om de probleemstelling zo adequaat mogelijk te beantwoorden, gebruikten we in dit onderzoek een combinatie van diverse kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden. Gezien de beperkte tijd en de periode waarin het onderzoek plaats vond (juli, augustus en september 2005) leidde een scala aan methoden tot afgewogen onderzoeksresultaten waarmee het ministerie van VWS in staat wordt gesteld om beleid te vormen. We hebben de volgende onderzoeksmethoden toegepast.

#### *Inventarisatie cursusaanbod VTA-instituten*

Op basis van de door de VTA-instituten beschikbaar gestelde informatie hebben we het aanbod van deskundigheidsbevordering, zoals de zes VTA-instituten bieden aan vrijwilligers, van het lopende cursusjaar 2005 en het voorgaande cursusjaar 2004 geïnventariseerd. Aangezien de VTA-instituten aangeven trainingen op maat te verzorgen, hebben we elk instituut verzocht een casus aan te leveren van zo'n training.

#### *Analyse evaluatie IOWO*

Na afloop van de cursus of training vult in principe iedere cursist een evaluatieformulier in. Deze formulieren worden verwerkt en geanalyseerd door het IOWO, Instituut voor onderwijskundige dienstverlening van de Radboud Universiteit

Nijmegen. De formulieren zijn geanonimiseerd: de namen van de cursisten, de vrijwilligersorganisatie waarvoor ze werken en de sector waarin ze werken zijn niet bekend. Wel levert de evaluatie van het IOWO antwoorden op over de verwachtingen van de cursisten, hun ervaringen en de resultaten van de cursus. De door de VTA-instituten beschikbaar gestelde IOWO-gegevens over het gehele jaar 2004, de tweede helft van 2004 en de eerste helft van 2005 hebben we geanalyseerd aan de hand van de onderzoeksvragen.

#### *Analyse registratiebestanden VTA-instituten*

De zes VTA-instituten houden gegevens bij van de trainingen, de cursisten en de organisatie waaruit de deelnemers een training volgen. We hebben de beschikbaar gestelde informatie van de VTA-instituten over het trainingsaanbod en het bestand van deelnemers en geslaagde cursisten geanalyseerd.

#### *Enquête onder vrijwilligers*

We hebben een korte vragenlijst ontwikkeld voor vrijwilligers die een training hebben gevolgd bij een VTA-instituut aan de hand van de onderzoeksvragen, aangevuld met vragen die ons in staat stellen om vergelijkingen te trekken met de vrijwilligers in Nederland. De vragenlijsten zijn uitgezet onder de cursisten die de afgelopen 12 maanden (van juli 2004 tot en met juni 2005) een training hebben gevolgd bij de zes VTA-instituten, waarvoor de instituten subsidie van VWS ontvingen. De enquête bood ons de gelegenheid om vragen te stellen over het type vrijwilligersorganisatie, de sector en het niveau waarop men werkt, zodat het mogelijk was om analyses te maken en vergelijkingen te trekken. Bij de enquête hebben we gehandeld volgens de Wet Bescherming Persoonsgegevens. De namen en adressen van de cursisten zijn door de VTA-instituten direct aangeleverd bij de drukker en het mailingbedrijf en zijn na verzending vernietigd. De cursisten konden de enquête anoniem invullen op twee manieren: schriftelijk en daarna per post retourneren of online invullen. De vragenlijsten gingen vergezeld van een begeleidende brief van de voorzitter van de VTA-Groep, waarin informatie over het onderzoek en invulinstructies waren opgenomen.

#### *Diepte-interviews met de zes VTA-instituten en CIVIQ*

We hebben met elk VTA-instituut een diepte-interview gevoerd waarin we een aantal relevante onderzoeksvragen doornamen. Elk instituut selecteerde zelf één tot drie medewerkers waarmee we een face to face interview hielden. We hebben hiervoor een topiclijst ontwikkeld, zodat de zes interviews vergelijkbaar waren. Ook hebben we een diepte-interview gevoerd met CIVIQ, instituut voor vrijwillige inzet.

#### *Telefonische interviews met tien vrijwilligersorganisaties*

We hebben met tien vrijwilligersorganisaties die trainingen volgen bij de VTA-instituten (zie bijlage 1) telefonische interviews gevoerd waarin we een aantal relevante onderzoeksvragen doornamen. We hebben hiervoor een topiclijst ontwikkeld, zodat de interviews vergelijkbaar waren. Voor de selectie van vrijwilligersorganisaties hebben we ons gebaseerd op de gegevens van de VTA-instituten. Elk instituut werd verzocht twee organisaties te noemen waaraan men in de periode van juli 2004 tot en met juni 2005 trainingen had geleverd. Uit deze namen hebben we tien organisaties gekozen. Met de contactpersonen van deze organisaties hebben we een telefonisch interview gehouden.

#### *Telefonische interviews met aanbieders van deskundigheidsbevordering op lokaal, provinciaal en landelijk niveau*

Via een scan in de projectendatabank TSV, deskresearch, een search met behulp van internet en informatie van diverse respondenten hebben we andere aanbieders van deskundigheidsbevordering op lokaal, provinciaal en landelijk niveau in kaart gebracht. Dit zijn onder andere provinciale welzijnsorganisaties, vrijwilligerscentrale, vrijwilligersorganisaties, particuliere trainers en commerciële organisaties (zie bijlage 1). We hebben met tien aanbieders een telefonisch interview gehouden. We hebben hiervoor een topiclijst ontwikkeld, zodat de interviews vergelijkbaar waren.

#### *Raadpleging van onafhankelijke deskundigen en sleutelfiguren*

Via ons eigen netwerk en via geïnterviewde organisaties en deskundigen hebben we onafhankelijke deskundigen en sleutelfiguren geselecteerd. We hebben hen telefonisch, mondeling en per mail (zie bijlage 1) geraadpleegd om hun ideeën over deskundigheidsbevordering van vrijwilligers te inventariseren.

#### *Slotbijeenkomst model landelijke deskundigheidsbevordering*

Onderdeel van het onderzoek was een inhoudelijke slotbijeenkomst waarop we met vertegenwoordigers van de zes VTA-instituten, VWS, CIVIQ, NOV, VNG en andere betrokkenen aan de hand van resultaten van het onderzoek het model landelijke deskundigheidsbevordering zouden bespreken. Deze bijeenkomst was voorbereid en georganiseerd door het Verwey-Jonker Instituut.

De bijeenkomst hebben we af moeten zeggen, nadat de VTA-Groep ingrijpende wijzigingen had aangebracht in de lijst van genodigden. Op deze wijze werd het onmogelijk gemaakt om het doel van deze bijeenkomst te verwezenlijken, namelijk onderdelen voor het model van deskundigheidsbevordering te bespreken. Onze opdrachtgever, het ministerie van VWS, steunde ons in deze beslissing.

NB. Tijdens het onderzoek bracht het ministerie van VWS een werkbezoek aan de VTA-Groep waarbij vijf vrijwilligersorganisaties verslag deden van hun trainingen. Het betrof de Nationale Jeugdraad (training bij blooming), Slachtofferhulp Nederland (training bij SSKO, De Essenburgh), Buurtvaders (training bij Odyssee), Famkes, allochtone voorlichtsters (training bij Stavoor) en de Diabetes Vereniging Nederland (training bij SBI). Het Verwey-Jonker Instituut was hierbij aanwezig als toehoorder, evenals de VNG. De uitwisseling van informatie tussen het ministerie, de vrijwilligersorganisaties en de aanwezige VTA-instituten en trainers leverde aanvullende informatie op voor het onderzoek.

## **1.4 Respons in het onderzoek en medewerking aan het onderzoek**

#### *Vorbereiding*

Het onderzoek heeft plaatsgevonden in een korte periode in de zomermaanden (juli tot en met september 2005). Bij de start van het onderzoek in de eerste twee weken van juli hebben we de opzet en uitvoering van het onderzoek besproken met de voorzitter van de VTA-Groep, evenals in een gezamenlijke bijeenkomst van vertegenwoordigers van de VTA-instituten. Hierbij maakten de VTA-instituten duidelijk achter het onderzoek te staan en hun volledige medewerking te willen verlenen. Tijdens de bijeenkomsten werden afspraken gemaakt over medewerking van de VTA-instituten aan de datalevering voor het onderzoek. Hun medewerking bestond uit het aanleveren van:

- Namen en adressen van geslaagde deelnemers aan de trainingen over de periode van juli 2004 tot en met juni 2005 waarvoor de VTA-instituten subsidie van VWS ontvingen (ten behoeve van de enquête). Deze namen en adressen konden rechtstreeks aan de drukker en het mailingbedrijf worden geleverd.
- Namen en telefoonnummers van contactpersonen van twee vrijwilligersorganisaties per VTA-instituut waarvoor men in de genoemde periode trainingen had geleverd (ten behoeve van de interviews).
- Informatie over het cursusaanbod van de VTA-instituten over 2004 en 2005.
- De IOWO-gegevens ofwel de evaluatiegegevens van de cursisten over 2004 en de periode van juli 2004 tot en met juni 2005.
- De registratiegegevens van de gevolgde trainingen, geslaagde cursisten en organisaties van waaruit de deelnemers een training volgden over de periode van juli 2004 tot en met juni 2005.
- Een casusbeschrijving van een training op maat uit de periode van juli 2004 tot en met juni 2005.

Afgesproken werd dat de VTA-instituten de twee vrijwilligersorganisaties die ze hadden geselecteerd, zouden inlichten over de mogelijkheid dat ze door ons benaderd zouden worden voor een interview. Verder werd afgesproken dat de VTA-instituten - indien ze daar prijs op stelden - de vrijwilligersorganisaties konden informeren over de enquête. Volgens de Wet Bescherming Persoonsgegevens konden de VTA-instituten hun cursisten aanschrijven via een mailing mits deze betrekking heeft op de werkzaamheden van de organisatie. Dat was in dit onderzoek het geval.

De aanlevering van namen en adressen van deelnemers door de VTA-instituten verliep moeizaam. Sommige VTA-instituten hadden niet alle gegevens van de cursisten direct of centraal beschikbaar, maar moesten daarvoor verschillende bestanden of registraties raadplegen of moesten zich voor namen en adressen alsnog wenden tot de organisaties waarvan de deelnemers afkomstig waren. Ondanks de inachtneming van de Wet Bescherming Persoonsgegevens wensten twee VTA-instituten toestemming te vragen aan de organisaties van de cursisten om de vragenlijst te verzenden. Een ander VTA-instituut wilde de organisaties eerst informeren. Om het onderzoek niet te vertragen, hebben we extra inspanning geleverd door (na tekening van een geheimhoudingsverklaring) voor één VTA-instituut naam- en adresgegevens van de cursisten in te voeren. De vragenlijsten werden uiteindelijk verzonden op 2 augustus 2005. Op die datum werd ook de vragenlijst online opengesteld. De cursisten hadden drieënhalve week de tijd om de vragenlijst schriftelijk in te vullen en per post op te sturen of online in te vullen.

#### *Respons enquête*

Het mailingbedrijf ontving van de VTA-instituten in totaal 21.535 adressen waarnaar vragenlijsten zijn verstuurd. Dit aantal is lager dan het jaarlijkse aantal cursisten waarvoor de VTA-instituten subsidie ontvangen (circa 32.000) en lager dan het gemiddelde aantal cursisten over de periode juli 2004 tot en met juni 2005 (zie hoofdstuk 3). De VTA-instituten gaven de volgende verklaringen: sommige namen en adressen had men niet (meer); de organisaties hadden geen toestemming gegeven voor verspreiding van vragenlijsten; de organisaties hadden geen namen en adressen aangeleverd; men kon de organisaties niet bereiken vanwege vakantietijd; de namen en adressen waren niet vermeld op presentielijsten; de namen en adressen waren verspreid over vestigingen of verspreid over trainers. Daarnaast was er sprake van dubbelingen: deelnemers konden in deze

periode meerdere trainingen gevolgd hebben. We hadden vooraf gevraagd aan de VTA-instituten de bestanden te controleren op dubbelingen en aan te geven hoeveel cursisten dit betrof, maar dat was niet mogelijk. We constateerden in de vergelijking van de registratiegegevens van de VTA-instituten dat niet alle organisaties waaraan men in de periode trainingen aanbood, zijn aangeschreven. Dit betekent dat een aantal cursisten volgens de VTA-instituten buiten onze onderzoekspopulatie is gebleven. In tabel 1.4.1 is te lezen hoeveel vragenlijsten zijn verstuurd per instituut (kolom 2). De derde kolom geeft aan welk percentage dit betreft van het totale aantal gemiddelde cursisten over de periode juli 2004 tot en met juni 2005 per VTA-instituut. Zo valt te lezen dat van FNV Formaat en SSKO vrijwel alle cursisten zijn aangeschreven en bij blooming en SBI beiden eenderde.

Tabel 1.4.1. Aantal cursisten en verstuurd enquêtes per instituut

VTA-instituut	Aantal gemiddelde cursisten 2004/2005	Verstuurd (aantallen)	Verstuurd (in % van cursisten)
Blooming	2.435	823	34
FNV formaat	1.753	1.650	94
Odyssee	12.601	10.064	80
SBI	5.016	1.704	34
SSKO	2.658	2.551	96
Stavoor	7.780	4.743	61
<b>Totaal</b>	<b>32.243</b>	<b>21.535</b>	<b>67</b>

In de weken na de verzending ontvingen we 145 telefoontjes en mails van ontvangers van vragenlijsten. Het betrof in vrijwel alle gevallen mensen die onterecht waren aangeschreven. Het ging onder andere om mensen die in de genoemde periode niet hadden deelgenomen aan een training, maar soms wel in een eerdere periode; mensen die zich hadden opgegeven voor een training, maar uiteindelijk niet hadden deelgenomen; mensen die de training niet hadden afgemaakt; mensen die geen vrijwilliger waren; mensen die nog nooit van de VTA-instituten hadden gehoord; betaalde krachten die vanuit hun functie hadden deelgenomen aan een training; deelnemers of leden van organisaties, zoals patiënten die geen vrijwilliger zijn; ouderen die zelf zorg ontvangen van een vrijwilliger; kinderen; conferentiebezoekers; buitenlanders (uit Duitsland) die geen training hadden gevolgd; mensen die zelf trainingen bieden en anderen die beroepsmatig deel uit maken van het netwerk van de VTA-instituten. Ook bleken organisaties aangeschreven te zijn die zelf vragenlijsten moesten verdelen onder hun vrijwilligers. Het was aan hen of ze daartoe bereid waren. Diverse mensen hadden meerdere vragenlijsten ontvangen, omdat ze vaker hadden deelgenomen. Er waren echter ook reacties van mensen die één training hadden gevolgd, maar desondanks meerdere vragenlijsten hadden ontvangen.

Op basis van ervaringen met mailings van dergelijke omvang kunnen we ervan uitgaan dat slechts een klein gedeelte van de aangeschrevenen belt of mailt. De meeste onterecht aangeschreven zullen de vragenlijst weggooien. Het werkelijke aantal onterecht aangeschreven is dus hoger dan de ontvangen reacties. Wat betreft de dubbelingen: omdat we hierover geen opgave ontvingen van de VTA-instituten hebben we een paar aangeleverde namen- en adressenbestanden van VTA-instituten hierop moeten screenen. Op basis van deze screening schatten we dat zeven procent van de geadresseerden meerdere malen is aangeschreven. Gezien de ontvangen reacties is het echter onduidelijk of deze mensen ook werkelijk meerdere trainingen hebben gevolgd.

De VTA-instituten gaven de volgende verklaringen voor de ontbrekend aangeschrevenen: in sommige gevallen waren niet alleen geslaagde cursisten aangeschreven, maar alle deelnemers of alle mensen die zich hadden ingeschreven voor een training; de namen waren afkomstig van vrijwilligersorganisaties; het was vakantietijd. Het is duidelijk dat bij geen van de VTA-instituten sprake is van een centrale registratie van geslaagde cursisten waarvoor men subsidie van VWS ontvangt. Bij alle VTA-instituten was sprake van ontbrekend aangeschreven. Ook de ontbrekend aangeschreven die deel uitmaken van het netwerk van de VTA-instituten of die trainers van de VTA-instituten zijn of de aangeschreven buitenlanders (waarschijnlijk afkomstig van een conferentie) maken duidelijk dat de namen- en adressenbestanden die de VTA-instituten gebruikten voor de mailing heterogeen zijn samengesteld. De VTA-instituten waren niet in staat om alleen de geslaagde cursisten te selecteren voor de enquête.

Van de 21.535 verstuurd vragenlijsten kwamen er 653 onbestelbaar retour. In een groot van de gevallen was het adres onvolledig, blanco of onbekend of was de geadresseerde verhuisd. Dertig enveloppen kwamen onbestelbaar terug uit het buitenland (Duitsland, Engeland). Het betrof allen cursisten van een zelfde VTA-instituut die wellicht voor een conferentie in Nederland zijn geweest of behoren tot het internationale netwerk van het VTA-instituut. Het aantal onbestelbare vragenlijsten is - mede gezien de recente periode van cursusdeelname - relatief hoog: drie procent. Bij eerdere mailings van die omvang ontvingen we 0,5 procent retour.

We ontvingen uiteindelijk 4.024 ingevuld vragenlijsten schriftelijk en online ingevuld retour. Dat is een hoge respons (22%) op een enquête zonder reminders in vakantietijd. Hiervan bleken 3.656 vragenlijsten (3.191 schriftelijk en 465 online) bruikbaar voor analyse. De andere vragenlijsten waren om diverse redenen onbruikbaar. De vragenlijst was: niet of bijna niet ingevuld; ingevuld door een cursist die zelf betaald had voor de training of de training uit eigen initiatief had gevolgd en niet vanuit een organisatie waar men als vrijwilliger werkte; ingevuld door een betaalde beroepskracht; ingevuld door de trainer zelf; ingevuld door iemand die niet meer wist welke training of organisatie het betrof; ingevuld voor een scholing of opleiding die door een ander instituut dan de VTA-instituten wordt geboden. Slechts in een enkel geval was de vragenlijst met nonsens ingevuld. Ook kwam het voor dat een cursist meerdere vragenlijsten identiek had ingevuld. In 24 gevallen (0,6%) hebben we de vragenlijst mede buiten de analyse gelaten, omdat de opgegeven leeftijd beneden de 18 jaar was. Dit waren voor een deel wel deelnemers die een training aan een VTA-instituut hadden gevolgd, maar deze konden we niet vergelijken met de vrijwilligers in Nederland. Ook kregen we vragenlijsten terug van nabestaanden van mensen die overleden waren; geadresseerden in het buitenland; of vragenlijsten van mensen die meerdere vragenlijsten hadden ontvangen. Deze vragenlijsten waren niet ingevuld, maar op de vragenlijst was deze informatie genoteerd.

In hoofdstuk drie beschrijven we de resultaten van de enquête. We komen dan ook terug op de respons en de verdeling van de respons over de instituten.

#### *Respons interviews*

De namen en telefoonnummers van contactpersonen van twee organisaties waaraan de VTA-instituten trainingen bieden werden in juli en augustus geleverd. Bij twee VTA-instituten duurde het lange tijd voordat de namen werden geleverd. We hebben een selectie gemaakt van tien organisaties. Met hen zijn in deze periode telefonische interviews gehouden. Alle informanten verleenden hun



medewerking aan een interview. Van de gesprekken werden verslagen gemaakt. De informanten konden de verslagen nakijken en eventueel aanvullen of verbeteren.

Met alle VTA-instituten en CIVIQ werden in de periode juli en augustus *face to face* interviews gehouden. Van de gesprekken werden verslagen gemaakt. De informanten konden de verslagen nakijken en eventueel aanvullen of verbeteren.

Ook voerden we in deze periode en in september telefonisch en *face to face* gesprekken met andere aanbieders en deskundigen. Ook ontvingen we informatie via e-mail. Alle benaderden verleenden hun medewerking.

#### *Respons andere informatie*

De gegevens over het cursusaanbod; de IOWO-gegevens; de gegevens van de gevolgde trainingen, geslaagde cursisten en organisaties van waaruit de deelnemers een training volgden over de periode van juli 2004 tot en met juni 2005 kwamen verspreid over de maanden juli en augustus binnen. Met name de overzichten van de trainingen en deelnemers van de VTA-instituten werden moeizaam geleverd. Uiteindelijk kregen we deze informatie van één VTA-instituut pas eind augustus in handen.

Wat betreft de IOWO-gegevens ontvingen we de evaluatiegegevens van de totale VTA-Groep over het eerste halfjaar van 2005, het tweede halfjaar van 2004 en het gehele jaar 2004. De gegevens zijn totalen, maar ook gerangschikt per beleidsprioriteit, leerdoel en doelgroep. Alleen van blooming en SBI ontvingen we apart enkele IOWO-gegevens over het eerste halfjaar van 2005. Bij SBI betreft het alleen totalen, bij blooming zijn de gegevens ook gerangschikt naar beleidsprioriteit, leerdoel en doelgroep. Van de andere VTA-instituten ontvingen we geen aparte gegevens.

De gevraagde casusbeschrijvingen van een training op maat uit de periode van juli 2004 tot en met juni 2005 ontvingen we alleen van SSKO en Stavoor op schrift. De andere VTA-instituten gaven er de voorkeur aan een training mondeling in een interview te bespreken.

Ondanks gedane toezegging tot medewerking aan het onderzoek verleenden niet alle betrokkenen van de VTA-Groep hun volledige medewerking. De gevraagde informatie werd niet door allen aangeleverd, werd soms onvolledig aangeleverd, werd laat aangeleverd en vaak pas na veel aandringen van onze kant en van de kant van het ministerie van VWS. De VTA-Groep verleende pas medewerking aan de enquête nadat het ministerie van VWS een brief aan de VTA-Groep had gestuurd over de onderzoeksopdracht en de gewenste medewerking van alle VTA-instituten aan het onderzoek.

De mogelijke veranderingen in het subsidiebeleid van het ministerie met betrekking tot deskundigheidsbevordering van vrijwilligers leidden ertoe dat sommige leden van de VTA-Groep het onderzoek eerder als een bedreiging zagen dan als een gelegenheid om hun werk over het voetlicht te brengen. De VTA-Groep had er moeite mee te aanvaarden dat men niet de opdrachtgever was van het onderzoek, maar respondent. De slotbijeenkomst van het onderzoek hebben we, zoals vermeld, af moeten zeggen nadat de VTA-Groep ingrijpende wijzigingen had aangebracht in de samenstelling van genodigden. Onze opdrachtgever, het ministerie van VWS, steunde ons in deze beslissing. Overwegingen hierbij waren: dat de bijeenkomst niet georganiseerd werd door de VTA-Groep, maar

door het Verwey-Jonker Instituut; dat een bijeenkomst op deze wijze niet het onderzoek zou dienen, maar alleen de bedoeling had de belangen van de VTA-instituten te verdedigen, en niet tot de gewenste resultaten, namelijk input voor de toekomstige deskundigheidsbevordering van vrijwilligers, zou leiden.

Ten slotte: de medewerking van de vrijwilligers aan de enquête en van de informanten aan de interviews was groot. Degenen die meededen, erkenden de relevantie van het onderwerp.

## 1.5 Leeswijzer

De rapportage is opgebouwd rond de drie vragen van de probleemstelling. In het volgende hoofdstuk staat de eerste vraag van de probleemstelling centraal: Hoe ziet het aanbod van deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers van de VTA-instituten eruit dat gesubsidieerd wordt door het ministerie van VWS? We kijken terug naar het ontstaan van de VTA-instituten. Daarna geven we een korte beschrijving van elk instituut en van het aanbod in 2004 en 2005. Vervolgens geven we op basis van de door de VTA-instituten geleverde casusbeschrijvingen een aantal trainingen weer. Ook beschrijven we een tiental trainingen van VTA-instituten die vrijwilligersorganisaties ons aanleverden.

In het derde hoofdstuk behandelen we de tweede vraag van de probleemstelling: Welke vrijwilligers(organisaties) maken gebruik van het aanbod van de VTA-instituten? Voor de beantwoording van deze vraag baseren we ons voornamelijk op de gegevens uit de enquête onder de vrijwilligers die in de periode juli 2004 tot en met juni 2005 een training bij een VTA-instituut hebben gevolgd en de IOWO-evaluatiegegevens over deze periode. We beschrijven de vrijwilligersorganisaties naar de sectoren waarin ze werkzaam zijn. Vervolgens analyseren we de vrijwilligers op biografische kenmerken, hun tijdsbesteding aan vrijwilligerswerk en andere dagbesteding, hun trainingservaring en de werkzaamheden die ze verrichten als vrijwilliger. We maken hierbij gebruik van vergelijkingen met het databestand 'Geven in Nederland'. Dit is een periodiek onderzoek naar het geven van tijd en biedt een representatieve steekproef van de vrijwilligers in Nederland.

In hoofdstuk vier concentreren we ons op de laatste vraag van de probleemstelling: Hoe dient het aanbod van landelijke deskundigheidsbevordering eruit te zien dat tegemoet komt aan de behoefte aan deskundigheidsbevordering bij vrijwilligers(organisaties) en dat passend is binnen het beleid van het ministerie van VWS? Hiervoor hebben we allereerst gekeken naar de motieven en ervaringen van de vrijwilligers die een training hebben gevolgd bij de VTA-instituten. Vervolgens bekijken we welke andere vormen van deskundigheidsbevordering bestaan naast die van de VTA-instituten. De behoefte aan deskundigheidsbevordering en de ideeën voor de toekomst komen aan bod in de laatste paragrafen.

Elk hoofdstuk wordt afgesloten met een slotbeschouwing waarin het hoofdstuk wordt samengevat. Aan het begin van de rapportage is een samenvatting opgenomen.

## Aanbod van deskundigheidsbevordering aan vrijwilligers door de VTA-instituten

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de eerste vraag van de probleemstelling centraal: Hoe ziet het aanbod van deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers van de VTA-instituten eruit dat gesubsidieerd wordt door het ministerie van VWS? Allereerst kijken we in de volgende paragraaf terug naar het ontstaan van de VTA-instituten. Daarna geven we in paragraaf 2.3 een korte beschrijving van elk instituut en van het aanbod in 2004 en 2005. Vervolgens geven we op basis van de door de VTA-instituten geleverde casusbeschrijvingen een aantal trainingen weer. Stavoor en SSKO gaven aan onze oproep gehoor en leverden schriftelijke casusbeschrijvingen. SSKO leverde uitgebreide informatie met een beschrijving van de training, het programma en de oordelen van de cursisten. De overige instituten hebben in het interview een training mondeling kort toegelicht. Stavoor leverde informatie over twee trainingen. De beschrijvingen van de concrete trainingen door de VTA-instituten zijn te vinden in paragraaf 2.4. In de daarop volgende paragraaf (2.5) beschrijven we een tiental trainingen van VTA-instituten die vrijwilligersorganisaties ons aanleverden.

### 2.2 De VTA-instituten

De zes VTA-instituten voor vorming, training en advies vormen samen de VTA-Groep. Hun motto is 'midden in de samenleving'. Tot de VTA-Groep behoren blooming, FNV Formaat, Odyssee, SBI Training en Advies, Stichting SSKO (Kontakt der Continenten, Internationale School voor Wijsbegeerte, De Essensburgh) en Stavoor. De instituten hebben een lange traditie en hebben in de afgelopen decennia expertise opgebouwd in het trainen van vrijwilligers en hun organisaties, zodat deze in staat zijn om hun maatschappelijke functie te vervullen. De VTA-Groep ziet zichzelf als de intermediair tussen het ministerie van VWS en het maatschappelijk middenveld. De VTA-instituten trainen niet alleen vrijwilligers. Het gesubsidieerde gedeelte betreft globaal genomen een kwart van hun werkzaamheden. Andere werkterreinen zijn training en advies gericht op medezeggenschap, pensioen in zicht en organisatieontwikkeling.

### *Historie<sup>1</sup>*

De VTA-instituten vinden hun oorsprong in de volkshogescholen: vormingsinstellingen in internaatsverband, waar volwassenen en jongvolwassenen cursussen konden volgen die gericht waren op hun sociale functioneren in het bedrijf, de organisatie en de lokale en regionale gemeenschap. Het volkshogeschoolwerk is afkomstig uit Denemarken, waar de theoloog Nicolai Grundtvig rond het midden van de negentiende eeuw pogingen deed om het platteland te emanciperen. Vanuit Denemarken kreeg het volkshogeschoolwerk navolging in andere Scandinavische landen, Duitsland, Nederland en Vlaanderen. De eerste volkshogeschool in Nederland, Allardsoog, werd gesticht in 1932 in Bakkeveen. De Vereniging tot Stichting van Volkshogescholen werd opgericht en stelde zich tot doel: 'het geven van een zedelijk-geestelijke ontwikkeling aan volwassen personen als grondslag voor de vernieuwing van de volkscultuur en ter versterking van de volksgemeenschap'. De vereniging streefde ernaar om in elke provincie een volkshogeschool te vestigen. In het verzuilde Nederland ontstonden volkshogescholen op protestants christelijke, katholieke en socialistische grondslag. De volkshogescholen organiseerden cursussen van een paar dagen tot enige weken. In de jaren zestig was het gebruikelijk in katholieke boerengezinnen dat aanstaande paren 'op verlovingscursus' gingen of een cursus volgden om zich voor te bereiden op het boerenbedrijf. Verder waren er cursussen voor deelnemers uit het bedrijfsleven, studenten en scholieren, cursussen voor maatschappelijke, politieke en kunstzinnige vorming.

Aanvankelijk was het volkshogeschoolwerk een beweging vanuit het particulier initiatief. Er was nauwelijks sprake van overheidsbemoediging. Wel bood het departement van Arbeid en Sociale Zaken al in de jaren dertig van de vorige eeuw financiële ondersteuning aan het 'kampwerk voor jeugdige werklozen'. Ook het buurtwerk werd ondersteund vanuit de Afdeling Gezondheid van hetzelfde departement. Na de Tweede Wereldoorlog was er veel interesse vanuit de overheid voor het volkshogeschoolwerk. Op de Rijksbegroting uit 1948 was voor het eerst een post opgenomen voor 'volkshogeschoolwerk en dergelijke'. De post kreeg in de jaren daarna de vorm van een subsidieregeling voor 'volksontwikkelingswerk in internaatsverband', aanvankelijk gedeeltelijk gefinancierd door de minister van Onderwijs, maar onder bestuurlijke verantwoordelijkheid van de minister van Cultuur, Recreatie en Maatschappelijk werk (CRM) en sinds 1976 volledig onder de hoede van de minister van CRM (later WVC genoemd, tegenwoordig VWS genoemd). De subsidieregeling steeg tot zeventig procent van de cursuskosten halverwege de jaren zestig van de twintigste eeuw. Het volkshogeschoolwerk beleefde in de jaren zestig en zeventig zijn grootste bloei. Er werd gewerkt aan 'een samenleving, waarin méér solidariteit, méér democratie zou bestaan en waarin aan de emancipatie van achtergestelde bevolkingsgroepen zou worden gewerkt'. Na de eerste fase van de beweging van volkshogeschoolwerk, leidde de tweede fase tot institutionalisering en een uitholling van de subsidieregeling. Er werden begin jaren zeventig vragen gesteld op het ministerie van CRM over de 'ongebreidelde groei' en het ontbreken van planning en beleid. Ook vroeg men zich af hoe het vormingswerk in internaatsverband zich verhiel tot vormen van lokale ondersteuning. In de jaren zeventig liepen de emoties in het veld vaak hoog op tijdens het proces van beleidsvorming van het departement en een onderzoek naar het functioneren van het vormingswerk in internaatsverband en de mogelijkheden tot planmatige ontwikkeling. Met de 'Nota Buurmeijer',

<sup>1</sup> Voor de beschrijving van de geschiedenis van de volkshogescholen is gebruik gemaakt van: Stapel, 1981; Hajer & De Wal, 1981; Neijenhuis, 1981; De Haan & Duyendak, 2002; Jonker, 1997; informatie Encarta Winkler Prins; informatie Stichting voor Volkshogeschoolwerk in Nederland; informatie Folkshegeskoalle Schylgeralân.

genoemd naar de gelijknamige CRM-adviseur, over de beleidsbepaling ten aanzien van het vormings- en ontwikkelingswerk in internaatsverband kwam in 1977 de discussie op gang. Op uitspraken als ‘meer recreatie dan educatie’, een ‘instandhoudingssubsidie’ en de twijfel aan het nut van sommige functies van de volkshogescholen door Flip Buurmeijer reageerden de volkshogescholen emotioneel. Ze voelden zich in hun bestaan bedreigd. Een periode van scherpe onderhandelingen brak aan. De financiering van het lokale vormings- en ontwikkelingswerk werd omgezet in een Rijksbijdrageregeling aan de gemeenten die hiermee verantwoordelijk werden voor de lokale instellingen voor vormings- en ontwikkelingswerk. De subsidieregeling voor het vormingswerk in internaten bleef landelijk, maar er werd wel een bepalende rol toegekend aan de provincies om een aanzet te doen voor een planmatige beleidsontwikkeling. Er kwam een financiering per cursistendagdeel. Deze regeling werd in 1999 omgezet in een financiering per geslaagde cursist.

Na diverse herstructureringsoperaties en fusies in de jaren tachtig en negentig werd het aantal vormingsinstituten teruggebracht van zo'n veertig tot uiteindelijk zes instituten, die verspreid over het land vestigingen hebben. De overheids-subsidie werd teruggebracht tot training en vorming die gericht is op het ‘toerusten van deelnemers inzake hun functioneren als vrijwilliger ten behoeve van het voorkomen van sociaal isolement van personen in een kwetsbare positie of ter bevordering van maatschappelijke participatie van zodanige personen’. De andere vormings-, trainings- en adviesactiviteiten van de VTA-instituten worden gefinancierd door bedrijven en organisaties en het fonds voor scholing van ondernemingsraden. De VTA-instituten richten zich de afgelopen jaren meer op de markt en presenteren zich als vier-sterren conferentiecentra. Ze zijn gevestigd in luxe accommodaties, die ze ook los van hun eigen trainingen verhuren aan derden. De gedachte van vormingswerk leeft voor in de Stichting voor Volkshogeschoolwerk in Nederland, die vormingsprojecten subsidieert, studies en publicaties initieert en financiert en internationale contacten op het gebied van vorming en volwasseneneducatie bevordert.

De - naar eigen zeggen - ‘enige en laatste volkshogeschool van Nederland’ is de Folkshegeskoalle Schylgeralân op Terschelling. Deze instelling is onafhankelijk gebleven van de overheid en ontvangt geen subsidie. Sinds 1948 worden hier cursussen geboden, gericht op ontplooiing, creativiteit, beleving van identiteit, bezinning, natuur, beleving van Friese taal en cultuur en het ontmoeten van mensen. Kernelementen zijn: ‘helemaal tot jezelf komen’ en ‘in alle rust contact beleven met je creativiteit, de natuur, anderen’.

### ***Subsidieregeling<sup>2</sup>***

Vanuit de Subsidieregeling Welzijnsbeleid levert het ministerie van VWS via een instellingssubsidie aan de VTA-instituten een substantiële bijdrage aan de financiering van de deskundigheidsbevordering van deze vrijwilligers. Sinds 1999 ontvangen de VTA-instituten de subsidie van het ministerie per geslaagde cursist. De hoogte van de subsidie bedraagt voor 2005 € 313,34 per geslaagde cursist. Dit

<sup>2</sup> Voor de beschrijving van de subsidieregeling en de beleidsprioriteiten is gebruik gemaakt van informatie uit de Subsidieregeling Welzijnsbeleid; de Regeling van de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 17 juni 2005, nr. DLB-2520040, houdende vaststelling van het subsidieplafond, het normbedrag en de beleidsprioriteiten voor subsidies op grond van artikel 19 van de subsidieregeling welzijnsbeleid; het brancherapport Vormings- en Ontwikkelingswerk van het ministerie van VWS; de informatie uit de jaarverslagen en activiteitenplannen van de VTA-instituten.

bedrag is tachtig procent van de werkelijke kosten. De deelnemers leveren een eigen bijdrage van gemiddeld twintig procent. Het subsidiebedrag is begrensd tot een jaarlijks vast te stellen subsidieplafond. Dit plafond bedraagt voor 2005 € 10.133.445,-. De subsidie wordt in 2005 toegekend voor programma's voor groepen met op jaarbasis een groepsgrootte van gemiddeld 14 geslaagde deelnemers en een duur van gemiddeld vijf dagdelen. Dit betekent dat er voornamelijk meerdaagse trainingen worden gegeven naast een klein gedeelte eendaagse cursussen. De VTA-instituten kregen in 2004 van het ministerie van VWS een efficiencykorting opgelegd van tien procent. Dit hebben de instituten zoveel mogelijk trachten te compenseren door een kortere cursusduur en een grotere groepsgrootte. De instituten hebben hiervoor dispensatie aangevraagd bij het ministerie.

De beleidsprioriteiten worden jaarlijks door het ministerie vastgesteld. Voor 2005 zijn de prioriteiten gelijk aan die in 2004: een bijdrage leveren aan het bevorderen van het meedoen van burgers op de terreinen:

- Zorg.
- Leefbaarheid.
- Veiligheid.

Deze doelstelling dienen de VTA-instituten te verwezenlijken door training en scholing te bieden aan cursisten van vrijwilligersorganisaties en organisaties van mantelzorgers. Deze organisaties dienen zich in te zetten op het voorkomen van het sociaal isolement en het bevorderen van maatschappelijke participatie. Als thema's en doelgroepen heeft het ministerie genoemd:

- Kwetsbare groepen: patiënten, cliënten, gehandicapten, chronisch zieken, risicojeugd.
- Vrijwilligers in de zorg en mantelzorgers.
- Organisaties van oorlogsgetroffenen en organisaties rond herdenken en gedenken van de Tweede Wereldoorlog.
- Lokale infrastructuur voor de jeugd, lokaal sociaal beleid, vrijwilligersbeleid en sport.

De leerdoelen van de trainingen aan de vrijwilligers hebben betrekking op:

- Kennis van de doelgroep waaraan de (aspirant)vrijwilliger zijn diensten aanbiedt.
- Persoonlijke ontwikkeling van de (aspirant)vrijwilliger.
- Planvorming, bestuurswerk.
- Methodiek om de doelgroep te begeleiden.
- Kennis over thema's en maatschappelijke ontwikkelingen.
- Vaardigheden en inzichten om het emancipatieproces of de empowerment van kwetsbare groepen te verhogen.

Hierna geven we de leerdoelen schematisch met toelichtingen weer:

Schema 2.2.1 Leerdoelen VTA-instituten

Leerdoelen	Toelichting
<p><b>Kennis doelgroep:</b> de (aspirant) vrijwilliger neemt kennis van en krijgt inzicht in de groepskenmerken van de (betrokken) doelgroep zodat de dienstverlening effectiever daarop kan aansluiten.</p> <p><b>Persoonlijke ontwikkeling:</b> de (aspirant) vrijwilliger ontplooit de eigen mogelijkheden door het ontwikkelen van zelfinzicht. De (aspirant) vrijwilliger is in staat om de eigen kwaliteiten en ambities maatschappelijk productief te maken.</p> <p><b>Planvorming, bestuurswerk:</b> de (aspirant) vrijwilliger wisselt ervaring, visie en plannen met collega vrijwilligers uit en is in staat om de hieruit ontstane inzichten in te zetten in het verder professionaliseren van de eigen maatschappelijke organisatie.</p> <p><b>Methodiek:</b> de (aspirant) vrijwilliger is in staat om op een gestructureerde en methodische wijze de individuele klanten van de (betrokken) doelgroep te begeleiden en te ondersteunen.</p> <p><b>Kennis over thema's en maatschappelijke ontwikkelingen:</b> de (aspirant) vrijwilliger neemt kennis van en krijgt inzicht in de politiek/ maatschappelijke thema's die voor specifieke doelgroepen centraal zijn voor hun maatschappelijke participatie en integratie.</p> <p><b>Emancipatieproces:</b> de (aspirant) vrijwilliger ontwikkelt vaardigheden, inzichten om specifieke doelgroepen te begeleiden in hun emancipatieproces.</p>	<p>Heeft betrekking op kennis van de doelgroep waar men de activiteiten op richt en die behoort tot het beleidsterrein van het ministerie van VWS.</p> <p>Persoonlijke ontwikkeling is extern gericht: het maatschappelijk productief maken van eigen kwaliteiten.</p> <p>Heeft betrekking op het beter laten functioneren van vrijwilligersorganisaties die door het ministerie als organisaties van kwetsbare groepen zijn aangemerkt.</p> <p>Gericht op kwaliteitsbevordering van het uitvoerend werk.</p> <p>Heeft betrekking op kennis van de doelgroep waar men de activiteiten op richt en die behoort tot het beleidsterrein van VWS.</p> <p>Het gaat hier om empowerment van de door het ministerie van VWS genoemde kwetsbare groepen.</p>

De trainingen die de VTA-instituten verzorgen, dienen te voldoen aan eindtermen. Per afzonderlijke activiteit worden de leerdoelen en de na te streven eindtermen in overleg met de opdrachtgever gespecificeerd en waar nodig toegespitst. De eindtermen luiden als volgt:

Schema 2.2.2 Leerdoelen VTA-instituten

- De vrijwilliger heeft de organisatie beter leren kennen.
- De vrijwilliger heeft zijn/haar doelgroep beter leren kennen.
- De vrijwilliger heeft zijn/haar omgeving beter leren kennen.
- De vrijwilliger heeft zijn/haar kwaliteiten beter leren kennen en benutten.
- De vrijwilliger kan zich beter profileren binnen zijn/haar werk en organisatie.
- De vrijwilliger kan een actieve luisterhouding aannemen.
- De vrijwilliger kan onderscheid maken tussen zijn/haar eigen belangen en de belangen van anderen en weet daar strategisch mee om te gaan.
- De vrijwilliger kan conflicten onderkennen en kent oplossingsstrategieën.
- De vrijwilliger kent de feedbackregels en weet deze toe te passen in oefensituaties.
- De vrijwilliger kent de basisregels waaraan een goede samenwerking moet voldoen.
- De vrijwilliger kan namens zijn/haar organisatie adequater optreden in het openbaar.

- De vrijwilliger heeft vaardigheden opgedaan in het voeren van een functioneel gesprek met zijn/haar lotgenoten en/of klanten.
- De vrijwilliger kent de basisregels van onderhandelen en heeft daarmee geoefend.
- De vrijwilliger heeft geoefend in effectief vergaderen.
- De vrijwilliger heeft geoefend in het overdragen van deskundigheid en vaardigheden aan anderen.
- De vrijwilliger kent de basisprincipes van leidinggeven aan anderen en heeft daarmee geoefend.
- De vrijwilliger kan effectiever informatie overdragen.
- De vrijwilliger kan effectiever kennis overdragen.
- De vrijwilliger kan effectiever vaardigheden overdragen.
- De vrijwilliger kan effectiever houdingsaspecten overdragen.
- De vrijwilliger kan zelfbewuster optreden.
- De vrijwilliger weet zich beter te richten op samenwerken en samengaan.
- De vrijwilliger staat beter open voor in-, uit-, en doorvoeren van vernieuwingen.
- De vrijwilliger kent manieren om het voortouw in zijn organisatie te nemen.
- De vrijwilliger heeft geleerd hoe hij/zij vernieuwingsvoorstellen moet doen in zijn/haar organisatie.

In de volgende paragraaf bekijken we de zes VTA-instituten nader.

### 2.3 Aanbod VTA-instituten in 2004 en 2005

#### *Blooming*

‘Training, ontwikkeling en advies: dat zijn de drie pijlers waarop blooming is gebouwd. Training, om te schaven aan talenten, individueel en als team; ontwikkeling, om mogelijkheden te verruimen van groepen, organisaties en maatschappelijke initiatieven; advies om complexe vraagstukken en processen soepel te laten verlopen. Groei en ontwikkeling: daar staat blooming voor. Al bijna zestig jaar’, aldus blooming. In de Engelse term *blooming* zijn elementen als groei, bloei, gezondheid en creativiteit bevat. *blooming* richt zich op leefbaarheid, stedelijke vernieuwing, plattelandsontwikkeling, jeugdparticipatie, pensioen en levensloop en ondernemingsraden. Het grootste deel van de opdrachtgevers van *blooming* betaalt de marktprijs. De trainingen aan vrijwilligers worden gefinancierd door de subsidie van het ministerie. In 2004 ging het om 2.433 geslaagde vrijwilligers. De gemiddelde cursusduur bedroeg 4,6 dagdelen en de gemiddelde groepsgrootte was 13,4. De trainingen werden gegeven op de beleidsterreinen zorg (878 deelnemers), leefbaarheid (1.415 deelnemers) en sociale veiligheid (140 deelnemers). Het betreft vooral vrijwilligers die zich richten op jeugd, op mensen die afhankelijk zijn van (mantel)zorg en zich inzetten voor het ontwikkelen en versterken van de lokale infrastructuur (voor jeugd: lokale en bovenlokale ‘peer’-groepen en lokale en provinciale jongerenpanels) en lokaal sociaal beleid (buurtgroepen, vrijwilligers in buurtparticipatie). Voor 2005 richt *blooming* zich vooral op zorg en leefbaarheid. Er wordt naar gestreefd om in 2005 2.437 vrijwilligers te trainen, waarvan 50 aspirant vrijwilligers: 1.140 het gebied van zorg en 1.297 op het gebied van leefbaarheid. De gemiddelde cursusduur wordt voor 2005 begroot op 4,5, de gemiddelde groepsgrootte op 15. In 2004 werd 9,6 fte, verdeeld over trainers, management en ondersteuning, aan het gesubsidieerde werk besteed. Voor 2005 is 8,3 fte begroot.



Een deel van de trainingen van de deelnemers van blooming werd in 2004 gekocht van twee andere VTA-instituten: SSKO (746) en Stavoor (75). Het betrof 821 deelnemers. Op deze wijze kon blooming het tekort in het volume opvangen en konden de andere VTA-instituten overproductie compenseren.

*Tabel 2.3.1 Geslaagde cursisten per beleidsprioriteit in 2004 - blooming*

<b>Beleidsprioriteit</b>	<b>Aantal</b>	<b>%</b>
Zorg	878	36
Leefbaarheid	1.415	58
Sociale veiligheid	140	6
<b>Totaal</b>	<b>2.433*</b>	<b>100</b>

\* inclusief 821 deelnemers overgeheveld van SSKO en Stavoor

<b>Gemiddelde cursusduur in dagdelen</b>	<b>4,6</b>
<b>Gemiddelde groepsgrootte in cursisten</b>	<b>13,4</b>
<b>Gemiddelde eigen bijdrage per deelnemer</b>	<b>*</b>
<b>Fte</b>	<b>9,6</b>

\* geen opgave

*Tabel 2.3.2 Geplande cursisten per beleidsprioriteit in 2005 - blooming*

<b>Beleidsprioriteit</b>	<b>Aantal</b>	<b>%</b>
Zorg	1.140	47
Leefbaarheid	1.297	53
Sociale veiligheid	0	0
<b>Totaal</b>	<b>2.437*</b>	<b>100</b>

\* waarvan 50 aspirant vrijwilligers

<b>Gemiddelde cursusduur in dagdelen</b>	<b>4,5</b>
<b>Gemiddelde groepsgrootte in cursisten</b>	<b>15</b>
<b>Gemiddelde eigen bijdrage per deelnemer</b>	<b>€ 62,64</b>
<b>Fte</b>	<b>8,3</b>

Blooming ondervindt gevolgen van bezuinigingen bij opdrachtgevers, met name in het jeugd- en jongerenwerk. Het werven van opdrachten van 'nieuwe vrijwilligersorganisaties' die binnen de beleidsprioriteiten passen en over middelen beschikken om de eigen bijdrage te betalen, vraagt tijd. Blooming probeert in te spelen op nieuwe trainingsvragen en de vraag om nieuwe benaderingen, zoals maatjessystemen, telefonisch mentorschap, hulpverlening op afstand, projectmatig werken, zelf projecten opzetten, kortlopende evenementen of acties met concrete doelen, fondsen- en sponsorwerving.

Blooming had in 2004 te maken met minder vraag naar trainingen van vrijwilligers in de zorg. Dit schrijft men toe aan het verlies van de trainingen van vrijwilligers van De Zonnebloem in de regio Noord-Holland als gevolg van het centraliseren van deskundigheidsbevordering door De Zonnebloem. Blooming heeft alleen een vestiging in Bergen, Noord-Holland, en kan niet op een 'centralere' plaats of meer locaties de training bieden.

Blooming ervaart dat de cursusduur van gemiddeld 4,5 dagdeel in toenemende mate een belemmering is voor afnemers van trainingen. Vrijwilligers wensen steeds vaker een kortdurende training of een andere vorm van ondersteuning.

#### *FNV Formaat*

FNV Formaat is een onafhankelijke stichting voor opleiding, begeleiding en advies voor ondernemingsraden en vakbonden. 'FNV Formaat wil samen met de klant bijdragen aan een arbeidsorganisatie waar het beter werken is en waar niemand aan de zijlijn staat'. FNV Formaat biedt training aan ondernemingsraden uit alle sectoren. De dienstverlening is zowel standaard als op maat. De standaard dienstverlening voor ondernemingsraden bestaat uit studiedagen, workshops en themacursussen. Het maatwerk bestaat uit opleidingen, advies en begeleiding. Verder adviseert FNV Formaat bedrijven bij arbobeleid en arbo-medezeggenschap.

De door het ministerie gesubsidieerde trainingen hebben betrekking op (potentiële) leden van cliëntenraden of klantenraden van een uitvoeringsinstelling, vakbondsconsulenten binnen de zorg die een vraagbaak zijn voor collega's, vrijwilligers die belangen behartigen van werknemers in de gehandicaptenzorg, gehandicapte werknemers in de sociale werkvoorziening die belangen behartigen van hun collega's, vrijwilligers die vakbondsleden en werknemers begeleiden bij doelgericht communiceren en onderhandelen bij vraagstukken rond leefbaarheid en bewoners- en huurdersbelangen, vrijwilligers die vakbondsleden en collega's leren omgaan met agressie, conflicten en pesten in de werk- en leefsituatie, en vrijwilligers die deelnemen aan lokale activiteiten ter voorkoming van sociaal isolement van burgers. De vrijwilligers zijn doorgaans vakbondsvrijwilligers. De opdrachtgevers van FNV Formaat zijn dan ook ABVAKABO FNV, FNV Bondgenoten, FNV Vakcentrale, FNV Bouw, Nederlandse Politiebond.

Over 2004 trainde FNV Formaat met subsidie van het ministerie 1.651 vrijwilligers, van wie 201 aspirant vrijwilligers. De gemiddelde cursusduur bij FNV Formaat bedroeg over 2004 3,9 dagdelen. De gemiddelde groepsgrootte was 19,9. Voor 2005 heeft FNV Formaat 1.845 deelnemers begroot bij een gemiddelde groepsgrootte van 15 deelnemers voor een gemiddelde cursusduur van 4,5 dagdelen. In 2004 werd 10 fte (7 fte trainers en 3 fte andere medewerkers) besteed aan het door het ministerie gesubsidieerde werk. Voor 2005 is 10,5 fte begroot, verdeeld over trainers (7,5 fte) en andere medewerkers (3 fte).

Tabel 2.3.3 Geslaagde cursisten per beleidsprioriteit in 2004 - FNV Formaat

<i>Beleidsprioriteit</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
Zorg	463	28
Leefbaarheid	139	8
Sociale veiligheid	1.049	64
<b>Totaal</b>	<b>1.651*</b>	<b>100</b>

\* waarvan 201 aspirant vrijwilligers

<i>Gemiddelde cursusduur in dagdelen</i>	3,9
<i>Gemiddelde groepsgrootte in cursisten</i>	19,9
<i>Gemiddelde eigen bijdrage per deelnemer</i>	*
<b>Fte</b>	<b>10</b>

\* geen opgave

Tabel 2.3.4 Geplande cursisten per beleidsprioriteit in 2005 - FNV Formaat

<i>Beleidsprioriteit</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
Zorg	550	30
Leefbaarheid	165	9
Sociale veiligheid	1.140	61
<b>Totaal</b>	<b>1.855*</b>	<b>100</b>

\* volgens FNV Formaat 1.845, waarvan 245 aspirant vrijwilligers, totaal telt echter op tot 1.855

<i>Gemiddelde cursusduur in dagdelen</i>	4,5
<i>Gemiddelde groepsgrootte in cursisten</i>	15
<i>Gemiddelde eigen bijdrage per deelnemer</i>	*
<b>Fte</b>	<b>10,5</b>

\* geen opgave

FNV Formaat wil zich de komende jaren richten op het vergroten van de diversiteit van de vrijwilligers (vrouwen, jongeren en allochtonen), het aantrekkelijker maken van het imago van de vakbonden, meer ruimte bieden aan persoonlijke groei en ontwikkeling van vrijwilligers, en vergroten van de mogelijkheden voor vrijwilligers om andere vrijwilligers te begeleiden.

Net als blooming ervaart FNV Formaat gevolgen van minder financiële mogelijkheden bij organisaties die door het ministerie gesubsidieerde trainingen afnemen. Ook ondervindt men dat cursisten vaker de voorkeur geven aan korte cursussen.

FNV Formaat neemt een aparte plaats in binnen de VTA-Groep. De organisaties waaraan FNV Formaat trainingen biedt, zijn vakbondsgelieerd. Met de ABVAKABO is sprake van een raamcontract voor trainingen. Er wordt bij een training gekeken wat mogelijk is binnen de subsidiedoelstelling en beleidsprioriteiten. Als het niet mogelijk is om aanspraak te maken op de subsidieregeling wordt de training tegen de kostprijs geleverd.

### *Odyssee*

Onder het motto 'reisgenoot voor ontwikkeling' inspireert Odyssee vanuit maatschappelijke betrokkenheid en partnerschap mensen en organisaties tot ontwikkeling, beweging en verandering. 'De aanpak is gebaseerd op de waarden duurzaamheid, inspiratie en balans. De kracht van ons werk ligt in het samenbrengen van maatschappelijke veranderingen, persoonlijke ontwikkeling en beter laten functioneren van organisaties. Wij richten ons op het creëren van zinvolle verbanden, verandering waardoor mensen meer invloed krijgen op hun werk- en leefsituatie, beter functioneren van organisaties vanuit een lerend perspectief en tenslotte op duurzame resultaten'.

Odyssee werkt op diverse gebieden, zowel voor bedrijven in de bouw, industrie, landbouw en commerciële dienstverlening als voor zorg, welzijn, overheid en gesubsidieerde arbeid. De specialismen zijn medezeggenschap, vraagstukken rondom organisatieontwikkeling, vrijwilligerswerk, civil society en platteland.

Odyssee heeft vestigingen in Baarn, Berg en Dal, Maastricht, Meppel en Rotterdam. De organisatie bestaat sinds 1999 en is voortgekomen uit vier partners met elk meer dan vijftig jaar ervaring in training en advies. Odyssee heeft van de zes VTA-instituten de meeste cursisten die door VWS gesubsidieerde trainingen volgen: 12.554 deelnemers in 2004, waarvan 85 aspirant vrijwilligers. De trainingen werden gegeven op de beleidsterreinen zorg (5.158 deelnemers), leefbaarheid (5.233 deelnemers) en sociale veiligheid (2.163 deelnemers). Odyssee biedt een groot aantal trainingen op het gebied van zorg aan vrouwenorganisaties, ouderenorganisaties, patiëntenorganisaties, cliëntenraden, uitkeringsgerechtigden, vrijwilligersorganisaties in de zorg en de maatschappelijke dienstverlening; op het gebied van leefbaarheid aan jongerenorganisaties, ouderenorganisaties, vrouwenorganisaties, organisaties van homoseksuelen, agrariërs, plattelandsorganisaties, allochtonen, vrijwilligers in de maatschappelijke dienstverlening, vrijwilligers in buurtparticipatie; en op het gebied van sociale veiligheid aan vrouwenorganisaties. De gemiddelde cursusduur bij Odyssee bedroeg over 2004 4,5 dagdelen. De gemiddelde groepsgrootte was 14,8. In 2005 wordt 29 fte, verdeeld over trainers (22 fte) en ondersteuning (7 fte) aan het gesubsidieerde werk besteed.

Voor 2005 gaat Odyssee ervan uit 12.648 geslaagde cursisten te kunnen trainen. De gemiddelde groepsgrootte wordt geschat op 15 deelnemers en de gemiddelde cursusduur op 4,5 dagdelen.

*Tabel 2.3.5 Geslaagde cursisten per beleidsprioriteit in 2004 - Odyssee*

<i>Beleidsprioriteit</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
Zorg	5.158	41
Leefbaarheid	5.233	42
Sociale veiligheid	2.163	17
<i>Totaal</i>	12.554*	100

\* waarvan 85 aspirant vrijwilligers

<i>Gemiddelde cursusduur in dagdelen</i>	<b>4,5</b>
<i>Gemiddelde groepsgrootte in cursisten</i>	<b>14,8</b>
<i>Gemiddelde eigen bijdrage per deelnemer</i>	<b>€ 105,75</b>
<i>Fte</i>	<b>*</b>

\* geen opgave, over 2005: 29

Tabel 2.3.6 Geplande cursisten per beleidsprioriteit in 2005 - Odyssee

<i>Beleidsprioriteit</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
Zorg	6.825	54
Leefbaarheid	5.668	45
Sociale veiligheid	155	1
<b>Totaal</b>	<b>12.648*</b>	<b>100</b>

\* waarvan 883 aspirant vrijwilligers

<i>Gemiddelde cursusduur in dagdelen</i>	<b>4,5</b>
<i>Gemiddelde groepsgrootte in cursisten</i>	<b>15</b>
<i>Gemiddelde eigen bijdrage per deelnemer</i>	<b>€ 122,47</b>
<i>Fte</i>	<b>29</b>

Odyssee ervoer in 2004 de gevolgen van de wijzigingen in de beleidsprioriteiten van het ministerie van VWS. Bepaalde trainingen konden niet meer worden geboden of moesten worden verminderd, omdat de doelgroepen niet langer onder de subsidievoorwaarden vielen. Het betrof trainingen voor emancipatie en integratie van homoseksuelen, vrouwen, uitkeringsgerechtigden en vluchtelingen. Deze trainingen vormden ongeveer 25% van het trainingsaanbod uit 2003. Er dienden nieuwe klanten te worden gevonden, waarvan velen eveneens met bezuinigingen worden geconfronteerd. Ook bestaande klanten zijn terughoudend, met name op de terreinen leefbaarheid en zorg.

Odyssee bemerkt een toename van vragen van vrijwilligersorganisaties naar eendaagse trainingen. Dit wordt mede ingegeven door beperkte budgetten. Odyssee wil het werk verbreden ten behoeve van de ondersteuning van vrijwilligers aan lotgenoten, vernieuwende projecten gericht op de sociale pijler van het platteland, ondersteuning van vrijwilligersorganisaties die betrokken worden bij de implementatie van de WMO.

#### *SBI training & advies*

SBI training & advies is één van de grotere trainings- en adviesbureaus van Nederland. SBI heeft vestigingen in Doorn, Korteheemmen, Middelburg en Oisterwijk, waarvan twee hotelconferentiecentra zijn (Doorn, Oisterwijk), en één vestiging in Polen. 'Gericht op het versterken van mensen, organisaties en maatschappij. Wij hebben een leidende positie in medezeggenschapstrajecten en

zijn bovendien actief op het terrein van organisatieontwikkeling, management- en communicatietrainingen. Tevens trainen en adviseren wij veel vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties'. SBI (genoemd naar Slotemaker de Bruïne, hervormd predikant en CHU-politicus) is voortgekomen uit de christelijk-sociale beweging en werkt vanuit 'waarden gebaseerd op respect, gedeelde zeggenschap, participatie en verantwoordelijkheid'. SBI heeft een ruim aanbod voor het ontwikkelen en verbeteren van duurzame arbeidsrelaties gericht op managers, medewerkers en ondernemingsraden. SBI werkt voor een scala aan organisaties, variërend van financiële instellingen, woningcorporaties, hospices, overheid, zorginstellingen tot buurtvaders. Voor vrijwilligers en vrijwilligerscoördinatoren heeft SBI open trainingen en maatwerk-trainingen. De open trainingen voor vrijwilligerscoördinatoren betreffen fondsenwerving, vinden en binden van vrijwilligers en leidinggeven aan vrijwilligers. De maatwerktrainingen gaan over omgaan met rouw en verlies, omgaan met weerstanden en emoties, durven veranderen, resultaatgericht werken, wederzijdse beïnvloeding, bestuurlijke vaardigheden en visie-ontwikkeling. De afgelopen jaren heeft SBI zich meer gespecialiseerd in trainingen aan vrijwilligers in de zorg. In 2003 zijn de trainingen en trainers van Kerk en Wereld overgegaan naar SBI. Dit heeft een impuls aan trainingen aan vrijwilligers de zorg (hospices) en in allochtone organisaties gegeven.

SBI biedt trainingen op het gebied van zorg aan patiëntenorganisaties, vrijwilligersorganisaties in de zorg en mantelzorgers; op het gebied van leefbaarheid aan vrijwilligers in buurtparticipatie, vrijwilligers in de maatschappelijke dienstverlening, vrijwilligers in de sport, organisaties ter ondersteuning van ouders van risicjongeren, vrouwenorganisaties, organisaties van allochtonen; en op het gebied van sociale veiligheid aan vrijwilligers in de maatschappelijke dienstverlening. SBI had in 2004 5.016 geslaagde cursisten, waarvan 142 aspirant vrijwilligers. De trainingen werden gegeven op de beleidsterreinen zorg (2.233 deelnemers), leefbaarheid (2.381 deelnemers) en sociale veiligheid (402 deelnemers). De gemiddelde cursusduur bij SBI bedroeg over 2004 4,5 dagdelen. De gemiddelde groepsgrootte was 16.

Voor 2005 gaat SBI ervan uit 5.016 geslaagde cursisten te kunnen trainen, waarvan 191 aspirant vrijwilligers, verdeeld over de gebieden zorg (2.302 deelnemers), leefbaarheid (1.856 deelnemers) en sociale veiligheid (858 deelnemers). De gemiddelde groepsgrootte wordt geschat op 17,8 deelnemers en de gemiddelde cursusduur op 4,6 dagdelen.

*Tabel 2.3.7 Geslaagde cursisten per beleidsprioriteit in 2004 - SBI*

<i>Beleidsprioriteit</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
Zorg	2.233	45
Leefbaarheid	2.381	47
Sociale veiligheid	402	8
<i>Totaal</i>	5.016*	100

\* waarvan 142 aspirant vrijwilligers; inclusief 250 gekochte deelnemers van SISCO

<i>Gemiddelde cursusduur in dagdelen</i>	4,5
<i>Gemiddelde groepsgrootte in cursisten</i>	16
<i>Gemiddelde eigen bijdrage per deelnemer</i>	€ 90,00
<i>Fte</i>	*

\* geen opgave

Tabel 2.3.8 Geplande cursisten per beleidsprioriteit in 2005 - SBI

<i>Beleidsprioriteit</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
Zorg	2.302	46
Leefbaarheid	1.856	37
Sociale veiligheid	858	17
<i>Totaal</i>	5.016*	100

\* waarvan 191 aspirant vrijwilligers

<i>Gemiddelde cursusduur in dagdelen</i>	4,6
<i>Gemiddelde groepsgrootte in cursisten</i>	17,8
<i>Gemiddelde eigen bijdrage per deelnemer</i>	€ 112,70
<i>Fte</i>	*

\* geen opgave

Net als de andere VTA-instituten ervaart SBI de gevolgen van bezuinigingen bij vrijwilligersorganisaties. Zo heeft De Zonnebloem trainingen geannuleerd. Organisaties op het gebied van lokaal beleid zijn terughoudend met uitgaven. Daarnaast leidt toenemende emancipatie van bepaalde groepen, zoals homoseksuelen, ertoe dat minder vrijwilligers behoefte aan trainingen hebben. Dit heeft ertoe geleid dat SBI in 2004 250 geslaagde cursisten heeft gekocht van SSKO met goedkeuring van de accountants van beide instituten, zodat toch het quotum werd gehaald.

SBI bemerkt dat organisaties behoefte hebben aan deskundigheidsbevordering bij: projectmatig werken, vormgeven van projectstructuren, aanvragen van projectgelden, sponsoring, financiering door bedrijven. Er is vraag naar compacte, modulaire, korte en afwisselende trainingen, maar ook naar 'in company' trainingen, thuisstudie, e-learning en netwerkbijeenkomsten.

SBI werkt samen met CIVIQ (training ongewenste intimiteiten in het vrijwilligerswerk), het Kennisconsortium vrijwilligerswerk, de NPCF (trainingen op gebied van ondersteuning van patiëntenverenigingen en lotgenotencontacten).

#### *Stichting SSKO*

Stichting SSKO bestaat uit de Internationale School voor Wijsbegeerte te Leusden, Kasteel De Essenburgh te Hierden en Kontakt der Continenten in Soesterberg. 'Vanuit onze BAR-code (betrokkenheid, authenticiteit, respect)

verzorgen wij een aanpak die op maat gesneden is. Een actieve aanpak waarbij mensen in de organisatie gemotiveerd en inzetbaar blijven. Zodat de organisatie er staat als dat nodig is'. SSKO richt zich op vrijwilligers in allochtone organisaties, slachtofferhulp, vrijwilligers in de terminale zorg en rouwbegeleiding. SSKO werkt met vrijwilligers die voor met uitsluiting bedreigde burgers opkomen en traint hen onder meer in attitudevorming, organisatieontwikkeling, bestuurlijke vaardigheden en methodische inzichten. SSKO is de enige organisatie in Europa die de inburgeringscursus voor geestelijke bedienaren (imams) biedt. Deze cursus wordt verricht in opdracht van het ministerie van Justitie.

De informatie onder de kopjes blooming en SBI heeft duidelijk gemaakt dat SSKO over 2004 meer geslaagde cursisten had dan begroot, namelijk 3.863 in plaats van 2.658. Een deel van het surplus (996 deelnemers) is uitgeruild met de genoemde VTA-instituten. De cursusduur bedroeg gemiddeld 5 dagdelen en de gemiddelde groepsgrootte 14,9. De trainingen werden gegeven op de beleidsterreinen zorg (1.610 deelnemers), leefbaarheid (838 deelnemers) en sociale veiligheid (210 deelnemers). Er werden trainingen gegeven op het terrein van sociale veiligheid aan vrijwilligersorganisaties van allochtonen en vluchtelingen; op het terrein van zorg aan patiënten en cliëntenorganisaties, slachtofferhulp, vrijwilligersorganisaties in de zorg en maatschappelijke dienstverlening, en vrijwilligersorganisaties van allochtonen en vluchtelingen; op het terrein van leefbaarheid aan slachtofferhulp, vrijwilligersorganisaties in de zorg en maatschappelijke dienstverlening en organisaties van allochtonen en vluchtelingen. In 2004 en 2005 wordt 4,4 fte trainers en 10,3 overige medewerkers aan het gesubsidieerde werk besteed. Voor 2005 verwacht SSKO eveneens 2.658 vrijwilligers te trainen.

Tabel 2.3.9 Geslaagde cursisten per beleidsprioriteit in 2004 - SSKO

<i>Beleidsprioriteit</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
Zorg	1.610	61
Leefbaarheid	838	31
Sociale veiligheid	210	8
<b>Totaal</b>	<b>2.658*</b>	<b>100</b>

\* exclusief deelnemers overgeheveld naar blooming (746) en SBI (250) en overige deelnemers (209)

<i>Gemiddelde cursusduur in dagdelen</i>	<b>5</b>
<i>Gemiddelde groepsgrootte in cursisten</i>	<b>14,9</b>
<i>Gemiddelde eigen bijdrage per deelnemer</i>	<b>€ 112,94</b>
<i>Fte</i>	<b>14,7</b>

Tabel 2.3.10 Geplande cursisten per beleidsprioriteit in 2005 - SSKO

<i>Beleidsprioriteit</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
Zorg	1.610	61
Leefbaarheid	838	31
Sociale veiligheid	210	8
<b>Totaal</b>	<b>2.658</b>	<b>100</b>



<i>Gemiddelde cursusduur in dagdelen</i>	5
<i>Gemiddelde groepsgrootte in cursisten</i>	14
<i>Gemiddelde eigen bijdrage per deelnemer</i>	€ 102,00
<i>Fte</i>	14,7

SISKO wil zich de komende tijd richten op interculturalisering van de vrijwillige inzet, de bevordering van de participatie van allochtonen in het vrijwilligerswerk en de participatie van autochtonen in het allochtonenwerk. De problematiek van tienermoeders, slachtoffers van oorlog en geweld zijn thema's die hierbij aandacht krijgen. Ook wil SISKO anticiperen op de invoering van de WMO door de participatie van vluchtelingen binnen cliënten en patiëntenorganisaties te ondersteunen en vertrouwenspersonen in de zorg te trainen.

#### *Stavoor*

Stavoor biedt diverse vormen van ondersteuning, variërend van opleiding, training en coaching tot organisatieadvies en trajectbegeleiding. 'Met onze deskundigheid willen wij mensen stimuleren om betrokken te raken en daadwerkelijk een bijdrage te leveren aan de kwaliteit van hun leef- en werkomgeving. Onze specialismen zijn: het stimuleren en professionaliseren van medezeggenschap, inspraak en belangenbehartiging; het bespreekbaar en hanteerbaar maken van lastige en gevoelige onderwerpen, zoals verlies en rouw, agressie en intolerantie tussen culturen; het bevorderen en professionaliseren van participatie van burgers in hun leefomgeving; het vergroten van perspectief in arbeid door preventie, re-integratie, leeftijdsbewust personeelsbeleid en een goede voorbereiding op stoppen met werken'.

Stavoor is voortgekomen uit diverse fusies tussen volkshogescholen. De eerste volkshogeschool in Nederland, Allardsoog, is één van de voorgangers van Stavoor. Er zijn vier vestigingen: Driebergen, Bakkeveen, Deventer en Helvoirt. Het instituut kenmerkt zich door een breed aanbod van trainingen op het gebied van ondernemingsraden, interculturalisatie, stoppen met werken, organisatieontwikkeling, jongeren, ouderen, re-integratie, participatie en belangenbehartiging, professionele en persoonlijke groei. Trainingen aan vrijwilligers vormen een belangrijk speerpunt. Twintig van de tachtig trainers bij Stavoor zijn gespecialiseerd op het gebied van vrijwilligersbeleid en diverse doelgroepen binnen het vrijwilligerswerk. Stavoor organiseert trainingen in alle delen van het land. Stavoor gebruikt de term de 'lerende vrijwilliger' en gaat uit van 'binnenhalen, behouden, belonen, begeleiden en beëindigen' van vrijwilligers. Er worden diverse soorten trainingen aan vrijwilligers geboden, zoals omgaan met verlies en rouw, interculturalisatie, vrijwilligersbeleid, diversiteit, coaching, leidinggeven en samenwerken, lokaal sociaal beleid, projectmatig werken.

Stavoor levert trainingen op het terrein van zorg aan vrijwilligers in de zorg en mantelzorg, patiënten en cliëntenorganisaties, ouderenorganisaties, allochtonenorganisaties en jongerenorganisaties; op het terrein van leefbaarheid aan vrijwilligers in buurtparticipatie, jongerenorganisaties, allochtonenorganisaties en plattelandsorganisaties; op het terrein van sociale veiligheid aan vrijwilligers in buurtparticipatie, ouderenorganisaties en allochtonenorganisaties.

Stavoor had in 2004 7.897 geslaagde cursisten, van wie 149 aspirant vrijwilligers. Dit is meer dan begroot (7.738). Er zijn 75 deelnemers overgeheveld naar

blooming, zodat Stavoor uiteindelijk 7.822 cursisten had. De trainingen werden gegeven op de beleidsterreinen zorg (4.315 deelnemers), leefbaarheid (2.665 deelnemers) en sociale veiligheid (842 deelnemers). De gemiddelde cursusduur bij Stavoor bedroeg over 2004 4,7 dagdelen. De gemiddelde groeps grootte was 14,1.

Voor 2005 gaat Stavoor ervan uit 7.738 geslaagde cursisten te kunnen trainen, verdeeld over de gebieden zorg (5.160 deelnemers), leefbaarheid (2.045 deelnemers) en sociale veiligheid (533 deelnemers). De gemiddelde groeps grootte wordt geschat op 15 deelnemers en de gemiddelde cursusduur op 4,5 dagdelen.

Tabel 2.3.11 Geslaagde cursisten per beleidsprioriteit in 2004 - Stavoor

<i>Beleidsprioriteit</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
Zorg	4.315	55
Leefbaarheid	2.665	34
Sociale veiligheid	842	11
<b>Totaal</b>	<b>7.822*</b>	<b>100</b>

\* exclusief 75 overgehevelde deelnemers naar blooming

<i>Gemiddelde cursusduur in dagdelen</i>	<i>4,7</i>
<i>Gemiddelde groeps grootte in cursisten</i>	<i>14,1</i>
<i>Gemiddelde eigen bijdrage per deelnemer</i>	<i>€ 70,50</i>
<i>Fte</i>	<i>*</i>

\* geen opgave

Tabel 2.3.12 Geplande cursisten per beleidsprioriteit in 2005 - Stavoor

<i>Beleidsprioriteit</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
Zorg	5.160	67
Leefbaarheid	2.045	26
Sociale veiligheid	533	7
<b>Totaal</b>	<b>7.738</b>	<b>100</b>

<i>Gemiddelde cursusduur in dagdelen</i>	<i>4,5</i>
<i>Gemiddelde groeps grootte in cursisten</i>	<i>15</i>
<i>Gemiddelde eigen bijdrage per deelnemer</i>	<i>*</i>
<i>Fte</i>	<i>*</i>

\* geen opgave

Ook Stavoor heeft te maken gehad met een voorzichtige markt van vragers naar trainingen. In de komende tijd ziet het instituut een toenemende trend van allochtone vrijwilligers in de zorg, een nieuwe context voor cliëntenraden met de invoering van de WMO en een toenemende vraag naar het omgaan met jongeren met lastig gedrag.

Stavoor werkt samen met CIVIQ (project verkleuring, Stap 2, sociale activering), de LPR (medezeggenschap en participatie van cliënten in de psychiatrie), Ihsan en Forum (project huiselijk geweld), het Kennisconsortium vrijwilligerswerk, Osmose (project Eigenwijs participatie), VPTZ, LSR en hospices (terminale zorg en rouwbegeleiding).

Nu we het aanbod per VTA-instituut in kaart hebben gebracht, kunnen we berekenen hoeveel het totale aantal cursisten van de instituten per 2004 en het totale aantal geplande cursisten over 2005 is. In tabel 2.3.13 en 2.3.14 geven we achtereenvolgens de aantallen per beleidsprioriteit weer, in de tabellen 2.3.15 en 2.3.16 staan de aantallen te lezen per instituut. Over 2004 hebben de VTA-instituten 32.134 geslaagde cursisten gehad, voor 2005 staan er 32.352 gepland. Het accent zal in 2005 meer op zorg liggen: meer dan de helft (54%) van de trainingen is dan gericht op deze sector tegenover 46% in 2004. De beleidsprioriteit sociale veiligheid is in 2005 kleiner geworden: negen procent. In aantallen cursisten per instituut wordt in 2005 nauwelijks verschil verwacht ten opzichte van 2004. De verhouding in de verdeling cursisten over de instituten is daarom bijna gelijk. We hebben gezien dat de verdeling op papier niet de verdeling in de praktijk weergeeft. Sommige instituten trainen meer of minder cursisten dan gepland. Zo trainde SSKO meer cursisten in 2004 dan weergegeven en vond uitruil plaats tussen de instituten om over- of onderproductie te compenseren.

*Tabel 2.3.13 Totaal geslaagde cursisten VTA-instituten per beleidsprioriteit in 2004*

<i>Beleidsprioriteit</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
Zorg	14.657	46
Leefbaarheid	12.671	39
Sociale veiligheid	4.806	15
<b>Totaal</b>	<b>32.134</b>	<b>100</b>

*Tabel 2.3.14 Totaal geplande cursisten VTA-instituten per beleidsprioriteit in 2005*

<i>Beleidsprioriteit</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
Zorg	17.587	54
Leefbaarheid	11.869	37
Sociale veiligheid	2.896	9
<b>Totaal</b>	<b>32.352</b>	<b>100</b>

Tabel 2.3.15 Totaal geslaagde cursisten per VTA-instituut in 2004

<i>Instituut</i>	<i>2004</i>	<i>%</i>
blooming	2.433	8
8NV Formaat	1.651	5
Odyssee	12.554	39
SBI	5.016	16
SISKO	2.658	8
Stavoor	7.822	24
<i>Totaal</i>	<i>32.134</i>	<i>100</i>

Tabel 2.3.16 Totaal geplande cursisten per VTA-instituut in 2005

<i>Instituut</i>	<i>2005</i>	<i>%</i>
blooming	2.437	8
FNV Formaat	1.855	6
Odyssee	12.648	39
SBI	5.016	15
SISKO	2.658	8
Stavoor	7.738	24
<i>Totaal</i>	<i>32.352</i>	<i>100</i>

## 2.4 Enkele trainingen uitgelicht door de VTA-instituten

Om het aanbod van training van vrijwilligers en de totstandkoming ervan in kaart te brengen, hebben we aan elk VTA-instituut een casusbeschrijving gevraagd van een training op maat. Alleen SISKO en Stavoor gaven aan onze oproep gehoor. SISKO leverde een beschrijving van een training, waarin de totstandkoming en het doel worden beschreven; het programma van de training en de evaluatie. De overige instituten hebben in het interview een training mondeling kort toegelicht. Stavoor verschaftte ons een casusbeschrijving, maar leverde in het interview informatie over een andere training. Achtereenvolgens geven we per instituut een training weer. Bij Stavoor geven we twee trainingen weer.

### *SISKO (De Essenburgh) - Groepsopvang voor groepen slachtoffers van incidenten en calamiteiten*

De Essenburgh verzorgt sinds 1989 de deskundigheidsbevordering voor de vrijwilligers van Slachtofferhulp Nederland. De vrijwilligers krijgen voordat zij met het werk als slachtofferhelper beginnen een interne basistraining van Slachtofferhulp. Daarna kunnen zij onderdelen volgen van de modulaire leergang die De Essenburgh aanbiedt. De thema's voor deze leergang komen tot stand op basis van overleg tussen het landelijke bureau Slachtofferhulp, de teamleiders en De Essenburgh. Hierbij wordt rekening gehouden met de evaluaties van de cursisten. De thema's hangen samen met de vraag en behoefte van vrijwilligers en de samenleving. SISKO heeft twee keer per jaar overleg met het bureau Slachtofferhulp over de inhoud van de trainingen en de behoefte van de vrijwilligers en het bureau. Zo bleek in 2004 dat vrijwilligers van Slachtofferhulp steeds meer gevraagd werden om groepen slachtoffers te begeleiden. De training van de vrijwilligers vanuit SISKO was tot dan toe echter gericht op individuele contacten met slachtoffers van geweld en verkeersmisdrijven en niet op groepsopvang.

In het najaar van 2004 en het vroege voorjaar van 2005 zijn er gesprekken geweest tussen het landelijk bureau Slachtofferhulp, de teamleiders, vertegenwoordigers van vrijwilligers van Slachtofferhulp en De Essenburgh. Vervolgens heeft De Essenburgh op basis van expertise voorstellen voor een training gedaan. Dat heeft uiteindelijk geleid tot een pilot training 'Groepsopvang voor groepen slachtoffers van incidenten en calamiteiten' in april 2005. De training is op maat. Niet alle vrijwilligers van Slachtofferhulp krijgen deze training aangeboden. De vrijwilligers worden op basis van competenties en interesses geselecteerd door hun teamleiders. De training wordt aangeboden via het landelijk bureau Slachtofferhulp aan de regionale en plaatselijke bureaus. De training duurt vijf aaneengesloten dagdelen en wordt uitgevoerd in Kasteel De Essenburgh. De groepsgrootte bedraagt 15 deelnemers per training.

Na afloop van de training:

- weten de deelnemers het verschil tussen groepsopvang en individuele gesprekken;
- hebben de deelnemers een eerste kennismaking gehad met de grondbeginselen van groepsdynamica;
- hebben de deelnemers vaardigheden ontwikkeld om groepsgesprekken te voeren;
- hebben de deelnemers kennis van de verschillende stadia van ontwikkeling bij een grootschalig incident.

Het programma van de pilot training zag er als volgt uit:

*Programma training 'Groepsopvang voor groepen slachtoffers van incidenten en calamiteiten' - SSKO (De Essenburgh)*

<b>Dag 1</b>		<b>Dag 2</b>	
9.30 uur	<i>Aankomst en ontvangst met koffie en thee</i>	9.30 uur	<b>Vervolg thema 3: Oefenen</b>
10.00 uur	<b>Introductie</b>		Demonstratie van gesprekken m.b.v. acteurs en de overige cursisten
	Programma informatie		Evaluatie van de gesprekken
	Kennismaking	13.00 uur	<i>Lunch</i>
	Verwachtingen en leervragen	14.00 uur	<b>Thema 4: Omgaan met 'lastige situaties'</b>
11.00 uur	<b>Thema 1: Psychosociale opvang</b>		Informatie door de trainer
	Uitgangspunten voor psychosociale opvang		Bewustzijn van sterke en minder sterke kanten (vaardighedenspel)
	Psychosociale hulp in de opvangfase en in de nazorgfase	15.30 uur	Schriftelijke en mondelinge evaluatie
12.00 uur	<i>Lunch</i>	16.00 uur	<i>Vertrek</i>
14.00 uur	<b>Vervolg thema 1: Psychosociale Opvang</b>		
	Groepsgesprek over de rol en inzet door Slachtofferhulp bij groepsopvang		
	<b>Thema 2: Antropologische aspecten van opvang en nazorg</b>		
	Sociale structuren		
	Voorwaarden voor groepsopvang, waarde groepsopvang, voor- en nadelen groepsopvang		
17.00 uur	<i>Snack, pauze</i>		
17.30 uur	<b>Thema 3: Oefenen</b>		
	Uitwerken casus (doel, rol Slachtofferhulp, werkwijze) in subgroepen (in totaal 3 subgroepen), oefenen van gesprekken t.b.v. groepsopvang		
20.00 uur	<i>Diner</i>		

De training werd gevolgd door 17 deelnemers. Na afloop hebben de deelnemers een evaluatieformulier ingevuld. Hieronder volgen hun antwoorden op de vragen:

**1) Opmerkingen over de training:**

- Goede volgorde qua inhoud en vorm. Deskundige toelichting en overdracht van kennis en theorie.
- In grote lijnen goed, hoewel geen syllabus aan mij was verstrekt vooraf.
- Goed (2x).
- Toch weer nieuwe inzichten.

**a) Het onderdeel waaraan ik het meest heb gehad was:**

- Uitwerking van de leerwensen.
- Weten wat je niet moet doen.
- Praktische.
- Training met acteurs (5x).
- 1<sup>e</sup> dag: wat is groepsopvang (4x).
- Het hele programma was boeiend.
- Profilering groepsopvang, rampopvang, individuele opvang.
- Leary, structuur groepsopvang.

**b) Het onderdeel waaraan ik het minst heb gehad was:**

- Rollenspel (onvoldoende gestructureerd).
- Kennismakingsronde.
- Evaluatie.
- Gedeelte 2<sup>e</sup> dag, na de middag.
- De acteurs (2x): kwam niet voldoende uit de verf naar mijn mening.

**2) Opmerkingen over de trainer:**

- Het had voor mij wel wat sneller gemogen.
- Beheerst materie. Wist duidelijk te maken waar knelpunten liggen.
- Rustig, deskundig, geduldig en goed gevoel voor humor.
- Rustige, doorwerkende, sympathieke man die de lijn in de gaten houdt.
- Goed observator, geduldig.
- Sympathiek voorkomen, rustige stem. Fijn om naar te luisteren. Overwicht.
- Goede inzet, met enthousiasme. Aanvoelings- / inlevingsvermogen.
- Prima. Goed contact met de groep. Hield het groepsgebeuren goed in de gaten.
- Voor een eerste pilot goed. Verder geen opmerkingen.
- Plezierig, resoluut.
- Lekker tempo, veel humor. Relativerend over de hulpverlening.
- Goede, deskundige trainer. Soms iets te weinig structuur aangegeven.
- Prettig in de omgang. Deskundig. Beheerst de materie en het trainingsproces.
- Rollenspel voorbereiden en ieder bij zijn rol laten houden. Niet een andere de gelegenheid geven dit te hooi en te gras over te laten nemen, zodat de groep de rolverdeling niet meer snapt.
- Deskundig, is in staat met de grote groep iedereen mee te laten doen en te activeren. Toont respect voor iedereen.

**3) Opmerkingen over het resultaat:**

- Veel info en techniek aangereikt gekregen.
- Positief.
- Prettige cursus.
- Heeft me aan het denken gezet.
- Veel aan gehad, maar nu de uitvoering.
- Veel geleerd over de groepsopvang zoals deze dient plaats te vinden.
- Ben tevreden over het gebodene.
- Acteurs hadden meer opdrachten kunnen krijgen. X had weinig of niets te doen.
- Het is goed om met gelijkgestemden weer eens het doel uit te diepen en te bekijken.
- Tevreden.
- Goed.

4) **Opmerkingen over de accommodatie en de voorzieningen:**

- De Essenburgh is toch net iets beter dan X.
- Uitstekend.
- Geen eenpersoonskamer beschikbaar, heb thuis moeten slapen en daardoor contact met collega gemist.
- Zoals steeds prima in orde.
- Met plezier hier geweest (2x).
- Zoals altijd goed.
- Prima \*\*\*\*hotel.
- Dacht dat er alleen eenpersoonskamers werden uitgegeven. Geen.
- Perfect.
- Prima. Er was enige verwarring over de kamerindeling. Niet prettig.
- Goed en vriendelijk.

Behalve met de deelnemende vrijwilligers, is de training geëvalueerd met de trainer en het bureau Slachtofferhulp. De training voldeed grotendeels aan de verwachtingen van de betrokkenen, aldus SSKO. Onduidelijk was wanneer het protocol wordt ingezet voor kleine groepsopvang en wanneer men multidisciplinaire opvang inzet. Het cursusmateriaal wordt hierop aangepast en gedetailleerder gemaakt. Daarna wordt de training opgenomen in de leergang van Slachtofferhulp. De training zal in 2005 nog meerdere keren worden gegeven.

*Stavoor - Training aan nieuwe buddy's voor Buddyzorg Alert*

Buddyzorg Alert in Apeldoorn organiseert hulp/begeleiding door een vrijwillige buddy voor HIV-besmetten en chronisch zieken. De buddy verleent gedurende maximaal 1 jaar begeleiding voor een dagdeel per week. Hij ondersteunt de hulpvrager om de ziekte een plaats te geven en begeleidt hem bij het opnieuw actief deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hij kan bijvoorbeeld helpen bij het ontwikkelen van activiteiten die de hulpvrager na een jaar zelfstandig kan voortzetten. De vrijwillige buddyzorg is een aanvulling op de eventuele professionele zorg.

Alert is op zoek naar meer buddy's en naar nieuwe buddy's. De vraag naar buddy's is toegenomen. Er is bovendien sprake van een verschuiving in de doelgroep van HIV-besmetten naar chronisch zieken. Dit betekent dat hiervoor aandacht moet zijn in de werving van nieuwe buddy's, maar ook in de training van de buddy's.

Aanvankelijk werd de training grotendeels uitgevoerd door consultants van Alert. Na verloop van tijd merkte men dat er meer nodig was dan kennisoverdracht. De trainer had tot taak om de buddy bewust te maken van zijn eigen denk- en handelingspatronen. De training diende eveneens om te bezien of de cursisten geschikt zouden zijn als buddy.

Alert ging op zoek naar een trainingsorganisatie die gespecialiseerd is in het werken met vrijwillige buddy's en die voor hen betaalbaar is. Bij deze zoektocht stuitte ze op het trainingsaanbod van Stavoor en de bijbehorende subsidiemogelijkheden. Na een verkennend gesprek heeft Stavoor in overleg met Alert de bestaande training aangepast aan de nieuwe doelgroep.

De volgende onderwerpen kwamen in de training aan bod:

- Ben ik geschikt als buddy en kloppen mijn verwachtingen?
- Hoe verder gaan na een ingrijpend verlies?
- Bewaken van grenzen door de buddy.

- Motiveren en stimuleren van de hulpvrager.
- Gespreksvaardigheden.
- Persoonlijke kwaliteiten en valkuilen.

De training bestond uit negen dagdelen inclusief de individuele intake. De training werd in maart en april 2005 gegeven. Twintig vrijwilligers namen deel. Er was een consultant aanwezig tijdens de training om te beoordelen of de cursisten geschikt waren. Tevens vroeg de consultant naar het oordeel van de trainer over de geschiktheid van de kandidaten. Na afloop van de training toonden de betrokkenen zich tevreden, aldus Stavoor. Er wordt gewerkt aan een training op maat voor ervaren buddy's.

#### *Stavoor - Landelijke introductieweek vakantiecoaches Tendens*

Tendens is een stichting die reizen aanbiedt en begeleidt voor mensen met een verstandelijke beperking. De begeleiders zijn getrainde vrijwilligers. De training die Stavoor aanbiedt, is onderdeel van een cyclus: na de introductieweek volgt een trainingsweekend voor vrijwilligers waar de getrainde coaches een actieve 'train de trainer' rol hebben en een evaluatieweekend. Het doel van de training is allereerst het selecteren van vrijwilligers die zich aanmelden als coach voor de vakantieperiodes. Daarnaast is de training bedoeld om de taken van de coach te professionaliseren en te reflecteren op het gedrag van de coach. Het bestuur van Tendens ontmoette Stavoor op de Eurofestatie en men raakte in overleg over de mogelijkheden van training. Stavoor had al ervaring met het trainen van vrijwilligers voor de OKEE jeugdvakanties. De vragen van Tendens waren: hoe train je een groep zonder dat je je eigen idee opdringt en hoe investeer je in de vrijwilliger, zodat deze zich voor langere tijd verbindt. Stavoor is sinds vijf jaar actief op dit terrein. Stavoor traint onder meer vrijwilligers voor de OKEE jeugdvakanties. Er worden praktische trainingen geboden die direct toepasbaar zijn tijdens de vakantieperiode, bijvoorbeeld spelideeën. De training die Stavoor heeft ontwikkeld voor Tendens is gebaseerd op de formule van de andere vakantieperiodes. Er is gebruik gemaakt van bestaand materiaal dat is aangepast aan de situatie van Tendens. Elk jaar wordt opnieuw gekeken wat de wensen zijn van Tendens.

#### *blooming - Maatwerk cursus voor wijksteunpuntmedewerkers Stichting Maatschappelijke Dienstverlening Zaanstreek-Waterland*

De Stichting Maatschappelijke Dienstverlening Zaanstreek-Waterland is sinds vier jaar een vaste klant van blooming. Er vindt regelmatig overleg plaats tussen blooming en de stichting. Bij vragen of problemen wordt gekeken wat de mogelijkheden zijn voor een training. Doorgaans doet blooming een programma-voorstel en als de stichting het eens is met de inhoud van de training wordt deze definitief gemaakt. blooming maakt gebruik van een databank waarin alle methodieken, werkvormen, materialen van trainers en trainingen in zijn opgenomen. Hieruit kan men putten voor de ontwikkeling van nieuwe trainingen. Op deze wijze kan bestaand materiaal per training worden aangepast aan de vrijwilligersorganisatie.

De Stichting Maatschappelijke Dienstverlening Zaanstreek-Waterland is een regionale instelling die ondersteunende diensten biedt op persoonlijk, sociaal en maatschappelijk gebied. De SMD biedt diensten als maatschappelijk werk, sociaal raadslidenwerk, maaltijdvoorziening, personenalarmering, advies voor ouderen en gehandicapten in Wijksteunpunten. Bij de SMD zijn 650 vrijwilligers en 100 beroepskrachten werkzaam. De wijksteunpunten leveren onder andere sociale activiteiten aan ouderen en gehandicapten. Deze training was eenmalig en had



tot doel om de organisatie en de vaardigheden van de vrijwilligers te versterken. Deelnemers aan de training waren medewerkers van diverse wijksteunpunten die weliswaar dezelfde werkzaamheden hebben, maar per wijk andere aandachtspunten hebben, afhankelijk van de samenstelling van de bevolking.

De training was eenmalig en wordt daarom niet bijgesteld. Wel wordt de training geëvalueerd. Dat gebeurt bij elke training na ongeveer drie weken. (Ten tijde van de informatieverlevering van blooming had de evaluatie nog niet plaatsgevonden). Als een klant terugkomt dan wordt ook deze training in het gesprek over een nieuwe training betrokken, aldus blooming.

#### *FNV Formaat - Vakbondsvrijwilligers in de zorg*

De training is bestemd voor professionals in de zorg die lid zijn van de ABVAKABO FNV en als vakbondsvrijwilliger werkzaam zijn in hun zorginstelling. Het betreft beroepskrachten die doorgaans voor een aantal uren zijn vrijgesteld van hun normale werkzaamheden om actief te kunnen zijn als vakbondsvrijwilliger. Ze behartigen individuele belangen van leden, bemiddelen bij arbeidsconflicten. De training is gericht op het analyseren van het eigen gedrag van vakbondsvrijwilligers in de zorginstelling tegenover hun collega's en patiënten. In de training leren de deelnemers methodieken en informatie over onder andere communicatie, gericht op belangenbehartiging en het formuleren van gemeenschappelijke belangen. Ze krijgen technieken aangereikt om vrijwilligers te rekruteren en te motiveren. Er wordt aandacht besteed aan de ervaringen van de deelnemers, aan zaken die ze tegenkomen in hun werk, aan trends in de zorg en de organisatie, en aan nieuwe kennis en vaardigheden die in de praktijk gebracht kunnen worden. Het is zaak om in de training de mate waarin de deelnemers ruimte krijgen om hun eigen verhaal te vertellen te beperken. Iedereen heeft behoefte om zijn eigen ervaringen of ergernissen te spuien. Dit botst soms met het programma.

De ABVAKABO FNV is de grootste opdrachtgever van FNV Formaat. Elk jaar bekijkt de ABVAKABO FNV waaraan behoefte is op grond van signalen die men ontvangt van de werkvloer. De ABVAKABO FNV geeft de wensen aan bij FNV Formaat. Deze maakt vervolgens een programmavoorstel. Na goedkeuring van de ABVAKABO FNV kan de training worden geboden. Soms worden onderdelen uit eerdere trainingen opgenomen, maar als de vraag specifiek is, worden nieuwe onderdelen ontwikkeld.

#### *Odyssee - Huiselijk geweld Al Amal*

Al Amal is een Marokkaanse vrouwenorganisatie die behoefte had aan begeleiding bij het organiseren van activiteiten en het leggen van contacten met de autochtone bevolking over het thema huiselijk geweld en Islam. In de training werden plannen gemaakt en Odyssee begeleidde de discussie en ondersteunde het planproces. Al Amal heeft contact gelegd met Odyssee. In 2004 heeft Odyssee ook een training voor Al Amal verzorgd. Odyssee heeft naar eigen zeggen een goede naam bij organisaties van allochtonen. Al Amal had een doel voor ogen, maar geen helder beeld hoe men dat met een gericht programma zou kunnen bereiken. Na een gesprek heeft Odyssee een programmavoorstel gemaakt. Vervolgens is dit voorstel met de organisatie doorgesproken. Na enkele aanpassingen werd het programma voor de training door Al Amal goedgekeurd. Tijdens de uitvoering van de training begeleidde Odyssee de discussies, ondersteunde op verschillende manieren het leerproces van de deelnemers en zorgde ervoor dat er aan het eind van de training daadwerkelijk plannen gemaakt waren.

Odyssee kan trainingen aanbieden of samenstellen die gebaseerd zijn op ontwikkelde methoden of modules. Als het nodig is, worden nieuwe methoden of modules ontwikkeld. Ook is er een kenniscentrum bij Odyssee waar trainers een vraag kunnen neerleggen over bijvoorbeeld een onderwerp of literatuur kunnen opvragen. De trainers hebben hun ervaringen, ze houden vakliteratuur bij gaan naar congressen, hebben hun netwerk en bijscholing. De vraag van een organisatie is doorgaans specifiek dus de training is altijd zoveel mogelijk op maat. Trainingen zijn dusdanig flexibel dat er door cursisten nuances aangebracht kunnen worden.

Deze training krijgt geen vervolg en wordt niet herhaald. Wel vindt er overleg plaats over de methodische en praktische leerpunten. Na afloop van de training is geëvalueerd volgens de IOWO-formulieren en is in een nazorggesprek gecheckt of de doelen zijn bereikt. De training was in een korte periode georganiseerd en daardoor waren er wat problemen met de indeling. Verder was het proces geslaagd en de plannen van Al Amal waren gereed. Odyssee werd gezien als een betrouwbare gespreksleider die een vertrouwelijke sfeer creëerde in de groep, aldus Odyssee.

#### *SBI - Training voor startend hospice<sup>3</sup>*

SBI traint geregeld vrijwilligers van startende hospices waar terminaal zieke patiënten verblijven. SBI staat naar eigen zeggen bekend als een expert voor training aan vrijwilligers in de palliatieve en terminale zorg. De trainer van SBI is benaderd door de oprichter van een hospice om een offerte uit te brengen voor de training van zeventig vrijwilligers. In het gesprek dat hierop volgde heeft de trainer het standaardprogramma laten zien aan de klant. Vervolgens werd in overleg tussen SBI en de klant bepaald hoe het programma kon worden toegespitst op de specifieke situatie. Er is sprake van een standaardtraining die kan worden aangepast aan de wensen en behoefte van de organisatie. De vaste thema's van de training zijn: basiscommunicatie, zorg- en mensvisie (stellingen komen uit visie van hospice), groepsbinding, kernkwaliteiten en samenwerken. Op een groep van zeventig vrijwilligers is de inzet van vier tot vijf trainers nodig. De training wordt geboden in plenaire sessies en in groepssessies.

De voorbeelden en casus uit de training zijn geheel toegesneden op het betreffende hospice. De training wordt ongeveer vijf tot zes keer per jaar gegeven voor verschillende hospices. De training wordt op deze wijze als het ware in de praktijk verder ontwikkeld. De trainer leert de behoeften en de vrijwilligers waardoor de training steeds scherper wordt.

Er is vooraf niet expliciet naar de wensen en behoeften van de cursisten gevraagd. De coördinator van het hospice heeft alle vrijwilligers aangenomen. Zij kent de achtergrond en het niveau van de vrijwilliger. Aan het begin van de training is gevraagd wat de vrijwilligers willen leren, wat hun persoonlijke doelen zijn.

De vrijwilligers waren blij verrast dat een groep van zeventig mensen na drie uur al een geheel is. De diversiteit in de groep was groot, maar toch vonden alle cursisten dat ze iets uit de training konden halen. Met een grote groep kan niet iedereen de gelegenheid krijgen om aan het woord te komen. Daarom wordt er ook getraind in kleinere groepen. Deze groepen blijven in dezelfde samenstelling om hierdoor verdieping te bereiken.

<sup>3</sup> Op verzoek van SBI is de plaatsnaam van het hospice weggelaten.

Het onderwerp 'omgaan met verlies' werd door vrijwilligers te oppervlakkig gevonden. Logistiek gezien ging er wel eens iets fout, een grote groep vraagt veel wat betreft tijdsbewaking. Vrijwilligers zijn gemotiveerde cursisten. Ze houden er niet van als de trainer benadrukt dat ze hun professionaliteit moeten verhogen. Wel realiseren ze zich dat ze door de training hun kwaliteit verhogen.

## 2.5 Enkele trainingen uitgelicht door de vrijwilligersorganisaties

In deze paragraaf presenteren we een aantal trainingen die tien vrijwilligersorganisaties hebben gevolgd bij de VTA-instituten. De informatie is door de vrijwilligersorganisaties bij ons aangedragen. De tien vrijwilligersorganisaties zijn door ons geselecteerd uit twaalf vrijwilligersorganisaties die de VTA-instituten aan ons hebben doorgegeven. Het gaat om organisaties die in 2004 of 2005 ten minste één training hebben gevolgd bij een VTA-instituut. Achtereenvolgens presenteren we trainingen die zijn aangedragen door: een hospice in Alkmaar, de Jeugdraad, ABVAKABO FNV, LPR (Landelijke Patiëntenraden in de ggz, belangenorganisatie cliënten ggz), NFK (Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties), Diabetes Vereniging Nederland, VPTZ (Vrijwilligers Palliatieve Terminale Zorg), Stichting Mondiale Samenleving, Stichting Welzijn Ouderen Assenede/Sas van Gent en De Zonnebloem.

### *Hospice Alkmaar - blooming*

Een paar jaar geleden heeft blooming contact gezocht met het hospice om te inventariseren of er behoefte was aan training of ondersteuning. Het hospice gaf aan dat iedereen in het hospice hardwerkend en enthousiast was, maar dat er enige wrijvingen waren tussen de vrijwilligers met betrekking tot communicatie en overdracht. Hierop heeft blooming heeft een voorstel voor een training gedaan waarin spelenderwijs, op een niet beladen manier de problemen besproken en opgelost konden worden. Men noemt het een 'funweekend' waarin vrijwilligers in de watten worden gelegd als beloning voor hun werk, maar daarnaast leren ze sociale vaardigheden en vergadertechnieken. Per jaar volgen de vrijwilligers één weekend bij blooming. Het gaat om 75 vrijwilligers die verspreid worden over twee of drie weekenden. Dit zijn vrijwel allemaal vrijwilligers die werkzaam zijn in de directe zorg van terminaal zieken. Een paar vrijwilligers zijn werkzaam bij de administratie, PR of het beleid.

Tijdens het laatste weekend was er volgens het hospice veel onrust onder de vrijwilligers. Er heerste een nare sfeer, er was geen vertrouwen. In de training is toen veel naar buiten gekomen. Dit jaar kan de training niet plaatsvinden, omdat het hospice onvoldoende budget hiervoor heeft. Ondanks de subsidie van de training is de eigen bijdrage die het hospice moet leveren voor 75 vrijwilligers toch behoorlijk hoog. De keuze is gemaakt vanwege budgettaire overwegingen, niet omdat blooming niet tevreden is over het hospice. Er is geen behoefte om verder te kijken naar andere mogelijkheden. Bovendien willen vrijwilligers niet te ver reizen en blooming is dichtbij.

Voor andere trainingen maakt het hospice gebruik van de diensten van lokale bedrijven die kosteloos hun diensten aanbieden, zoals KPMG. In Alkmaar bieden bedrijven in De Waaier gratis trainingen en voorlichtingsavonden met open inschrijving voor vrijwilligersorganisaties aan. Ook worden via de VPTZ en andere netwerken in de palliatieve terminale zorg voorlichting en informatie geboden. Het hospice kan voor til-trainingen voor een redelijke prijs een beroep doen op een fysiotherapeut.

### *Nationale Jeugdraad (Nationaal Jeugddebate) - blooming*

De Nationale Jeugdraad is een overkoepelende organisatie voor en door jongeren waarin de activiteiten van onder andere het Nationaal Jeugddebate zijn ondergebracht. blooming traint de jongeren in zich presenteren en in het voorbereiden en voeren van een debat. blooming biedt deze training al een aantal jaar. Volgens de Nationale Jeugdraad voelt blooming goed aan wat de wensen en behoeften van jongeren zijn. Er zijn 140 leden in de raad dus de wensen en behoeften van elke afzonderlijke deelnemer kan niet worden meegenomen, maar door het stellen van vragen kunnen de jongeren wel nuances in de training aanbrengen. De ervaren deelnemers - bij de Nationale Jeugdraad procesbegeleiders genoemd - hebben inbreng in het programma. De ervaringen van de deelnemende jongeren krijgen een centrale plaats in de training. Na afloop wordt geëvalueerd door middel van een vragenformulier. Aangezien de jongeren altijd positief zijn, is het niet nodig geweest om de training in de loop der jaren aan te passen.

In het eerste jaar van hun raadsdeelname worden de jongeren opgeleid in het voeren van een debat. In het jaar daarop gaat een aantal jongeren intensiever door. Met hen wordt een vrijwilligerscontract gesloten. De jongeren zijn in de leeftijd van twaalf tot 18 jaar en vormen zoveel mogelijk een afspiegeling van de jongeren in Nederland. Ze wonen verspreid over Nederland. Selectie vindt plaats door provinciale debatten bij het Lagerhuis. De jongeren zijn betrokken bij projecten van de Nationale Jeugdraad of eventueel een lokale jongerenraad. Ze vormen de schakel tussen jeugd en politiek. Ze adviseren de gemeente en peilen meningen van jongeren.

De deelnemers zijn zoals gezegd positief. Jaren later zeggen deelnemers nog dat de training hen heeft gevormd. Door de intensiteit ervan heeft de training veel impact en geeft het de jongeren zelfvertrouwen. Het is in die zin meer dan alleen vaardigheden aanleren. De Nationale Jeugdraad heeft trainingen door andere aanbieders laten verzorgen, maar deze werden minder geschikt bevonden dan blooming. De training bij blooming is meer op maat gesneden, gaat de diepte in en blooming denkt met de jongeren mee.

### *ABVAKABO FNV - Basisopleiding vakbondsconsulent - FNV Formaat*

Het betreft een tweedaagse training om startende vakbondsconsulenten van de ABVAKABO FNV bekend te maken met de vakbond, de organisatie en het takenpakket van een vakbondsconsulent, en het aanleren van vaardigheden als gesprekstechniek en grenzen stellen. De vrijwilligers krijgen vakbondsverlof van hun betaalde werk om de training te volgen. Ze zijn of worden vakbondsconsulent in de organisatie van hun werkgever en vormen een aanspreekpunt voor vakbondsleden die advies, ondersteuning of informatie nodig hebben. Vakbondsconsulenten werken in (semi-)overheidsorganisaties, zoals zorg en welzijn, UVI's, Nuts, post en telecom, sociale werkvoorzieningen, onderwijs. De training is gebaseerd op een oude training, aangevuld met nieuw ontwikkelde modellen en aangepast aan de hand van de door CIVIQ opgestelde vrijwilligersprofielen. Ook wordt de training aangepast aan de actualiteit. Dit gebeurt aan de hand van de inbreng van ABVAKABO en FNV, maar ook door de vakbondsconsulenten zelf. Als zij bijvoorbeeld in hun werk als consulent vragen krijgen over re-integratie of over reorganisaties komen deze thema's aan bod in de training. De eigen ervaringen uit het werk spelen een belangrijke rol in de training. De deelnemers dragen casus aan uit de eigen werkervaring. De cursisten waarderen de training, omdat de opgedane vaardigheden direct bruikbaar zijn in de praktijk. De ABVAKABO FNV heeft een samenwerkingsrelatie met FNV Formaat. Verscheidene

trainers zijn zelf afkomstig van de ABVAKABO FNV. Ze zijn daarom goed bekend met de vakbond, het vakbondswerk en medezeggenschap en weten welke vaardigheden de vakbondsconsulenten nodig hebben. Andere aanbieders kennen het veld niet zo goed als FNV Formaat. Bepaalde trainingen over specifieke onderwerpen of voor specifieke doelgroepen worden wel afgenomen bij andere bureaus die op de betreffende gebieden zijn gespecialiseerd. ABVAKABO FNV noemt de MEDE Groep, gericht op training en coaching van medewerkers en ondernemingsraden bij overheid en zakelijke dienstverlening en Stavoor, een ander VTA-instituut.

*LPR - Training WMCZ (Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen) - Odyssee.* De training wordt gegeven aan startende leden van cliëntenraden in de geestelijke gezondheidszorg. De deelnemers leren in de training om vanuit het perspectief van de cliënt, de visie en positionering van de cliëntenraad te bepalen. Meerdere cliëntenraden worden tegelijk getraind. Daarnaast wordt een werkplan gemaakt met de raad. Cliëntenraden behartigen de belangen van cliënten in ggz-instellingen. Zij doen dit door het adviseren van de directie en het overleggen met de cliënten. De LPR is de koepelorganisatie van de cliëntenraden. De LPR levert advies, informatie en ondersteuning aan de raden en behartigt de belangen van de cliëntenraden. De training wordt sinds 1999 in deze vorm gegeven. De methodieken die worden gebruikt in de training zijn afkomstig van Odyssee. De LPR levert het materiaal voor de inhoud. De LPR heeft Odyssee opdracht gegeven om een compleet trainingsprogramma te ontwikkelen voor cliëntenraden. Dit heeft geleid tot een aanbod van circa 31 trainingen waar organisaties op in kunnen schrijven. Alles wordt in principe landelijk aangeboden met uitzondering van het noorden van Nederland dat een eigen programma heeft met ontmoetingen en laagdrempelige cursussen dichtbij huis. Er bestaat een jarenlange samenwerkingsrelatie met Odyssee. De LPR hecht daar waarde aan, want het betreft een specifieke doelgroep die niet zomaar overal en door iedereen getraind kan worden. Toen Odyssee nog niet landelijk werkte, was het pakket aan trainingen ondergebracht bij meerdere VTA-instituten. Nu beschouwt de LPR Odyssee als de hoofdaannemer. Een aantal trainingen wordt door Odyssee ondergebracht bij Stavoor.

Er is een adviesgroep van Odyssee, LPR en een aantal cliëntenraadsleden die jaarlijks het gehele trainingsprogramma evalueert. Dan wordt bekeken wat geslaagd was, wat minder geslaagd was en welke aanpassingen nodig zijn. Vanuit de cliëntenraden is de wens gekomen om de cursussen te differentiëren naar intensiteit en zwaarte.

Cursisten zijn doorgaans tevreden over de training. De inhoud en het materiaal zijn goed. Er is veel tijd voor uitwisseling tussen de verschillende cliëntenraden. Ook worden de accommodaties en de maaltijden gewaardeerd. Er is veel verloop in cliëntenraden. Daarom is er iedere keer opnieuw behoefte aan deze training.

#### *NFK - Individueel lotgenotencontact II - Odyssee*

Als een vrijwilliger begint bij een kankerpatiëntenvereniging volgt hij de basistraining 'Individueel lotgenotencontact'. De vrijwilligers bieden individueel contact met lotgenoten, meestal telefonisch. Deel II is het vervolg op deze training. Deze training is bestemd voor vrijwilligers met één of twee jaar werkervaring, zodat dieper op de praktijk ingegaan kan worden.

De training wordt al enige jaren gegeven. Het trainingsprogramma staat vast en de inhoud wordt niet aangepast aan de groep. De cursus is landelijk en er komen

cursisten van verschillende kankerpatiëntenverenigingen. De training wordt elk jaar geëvalueerd in de werkgroep scholing. Tweemaal per jaar vindt overleg plaats met Odyssee. Odyssee brengt zelf ook ervaringen en ideeën in. Over het algemeen geven de resultaten van de evaluatie geen aanleiding om de cursus aan te passen. De training is altijd door Odyssee gegeven. De trainers hebben veel ervaring met het betrekken van mensen in de groep met verschillende achtergronden en wensen. Odyssee heeft ervaring in de zorg en biedt een goede prijs-kwaliteitverhouding, aldus de NFK.

De training sluit goed aan bij wat de vrijwilligers willen leren. De cursisten zijn dan ook doorgaans zeer tevreden. De cursus wordt al lang gegeven en is intussen volledig toegespitst op de doelgroep. De trainer kent het veld goed. De vrijwilligers vinden de onderlinge uitwisseling van ervaringen een belangrijke meerwaarde van de training. Een nadeel van de training is dat het vermoeiend kan zijn voor de deelnemers. Daarmee wordt rekening gehouden door tijden aan te passen.

#### *Diabetes Vereniging Nederland (DVN) - Sociale vaardigheidstraining - SBI*

De training is bedoeld om diabetes-infoposten (beter) in staat te stellen om vragen via de telefoon adequaat af te handelen. Het idee voor de training is bedacht door de DVN. SBI heeft op verzoek van de vereniging een programma-voorstel gemaakt. Dit is in samenspraak verder uitgewerkt. Er worden per jaar aan ongeveer 400 vrijwilligers trainingen gegeven, maar het gaat in feite om zo'n 200 vrijwilligers die meerdere keren per jaar een training volgen. Zij verspreiden de kennis verder over de afdeling.

De training wordt al lang gegeven. Voor elke training wordt het materiaal toegespitst op de betreffende groep cursisten en de diabetesinhoudelijke vragen. Alle deelnemers aan de training hebben een intake gehad voordat ze vrijwilliger zijn geworden van een infopost. Het is bekend waar hun sterke en zwakke punten liggen en wat hun vragen zijn. Zo kunnen in de trainingen accenten worden gelegd.

Twee keer per jaar vindt evaluatie plaats met SBI, waarvan één keer per jaar met de trainers van SBI. De cursisten zijn heel positief over de kwaliteit van de training en de gelegenheid om ervaringen uit te wisselen op een informele manier in de avonduren. Als deelnemers ontevreden zijn over een trainer wordt dit doorgegeven aan SBI. DVN vindt dat SBI gunstige voorwaarden biedt. De prijs is voordelig, de trainers zijn goed en bekend met de thematiek. Naast de vrijwilligerstrainingen neemt DVN ook trainingen voor kaderleden af bij SBI voor de marktconforme prijs.

#### *VPTZ- Basisopleiding VPTZ - SBI, Odyssee, SSKO, Stavoor*

De VPTZ is het landelijke steunpunt voor vrijwilligers in de palliatieve terminale zorg. Deze vrijwilligers ondersteunen terminaal zieken en hun naasten in de laatste levensfase, zowel thuis als elders. De 180 lokale vrijwilligersorganisaties die zijn aangesloten bij de VPTZ kunnen inschrijven op de training. VPTZ maakt voor de training gebruik van vier VTA instituten waarvan SBI de grootste aanbieder is. Verder traint de VPTZ bij Odyssee, SSKO (De Essenburgh) en Stavoor. De basisopleiding bestaat uit een cyclus van drie modules van elk vijf dagdelen. Elke module wordt gemiddeld vijftien keer per jaar gegeven door de vier VTA-instituten. De basisopleiding wordt gevolgd nadat de vrijwilliger een introductie cursus in de lokale organisatie heeft gevolgd die wordt gegeven door de lokale coördinator. De basisopleiding bestaat uit de volgende modules:

communicatieve vaardigheden, balans in verlies en helpend contact. Na de basisopleiding kunnen vrijwilligers nog zes verschillende vervolgtrainingen volgen.

In totaal geven de VTA instituten in 2005 veertig keer de basisopleiding en 24 maal een vervolgcursus. In 2005 zijn er 915 vrijwilligers getraind. Elke trainingsgroep bestaat uit 16 cursisten.

In de trainingen wordt praktijk- en ervaringsgericht gewerkt. De werksituatie van de vrijwilligers is het uitgangspunt. Vragen, ervaringen en eigen inbreng staan centraal in de opdrachten.

De basisopleiding voor vrijwilligers in de palliatieve terminale zorg is dertien jaar geleden ontwikkeld door de VPTZ. Aanvankelijk werd de training gegeven in twee modules van drie dagen. In de loop van de tijd hebben inhoudelijke, financiële en praktische bezwaren van vrijwilligers en trainers ertoe geleid dat de basisopleiding ongeveer zes jaar geleden is omgezet in drie modules van ieder vijf dagdelen. Sinds 1992 traint de VPTZ bij SSKO, de laatste zes jaar traint de VPTZ bij vier VTA-instituten. De VTA instituten moeten allen dezelfde inhoud, werkvormen en eindtermen bieden, zodat het voor een cursist niet uit maakt bij welk instituut hij een module volgt.

VPTZ heeft een kwaliteitsbeleid voor de trainingen. Elke training wordt geëvalueerd door de cursisten en de trainer. De IOWO-scores worden bijgehouden. Jaarlijks worden de trainingen door de VPTZ geëvalueerd met alle trainers van de VTA-instituten. Waar nodig worden aanpassingen gedaan.

Het trainingsprogramma sluit aan bij de wensen van de deelnemers. De evaluaties van de ongeveer duizend cursisten per jaar laten zien dat de trainingen hoog gewaardeerd worden. In de evaluatieformulieren melden de cursisten dat uitwisseling van ervaringen met vrijwilligers uit andere lokale organisaties waardevol is.

De VTA-instituten hebben door de jarenlange training voor de VPTZ een expertise opgebouwd in het ontwikkelen en uitvoeren van trainingen voor vrijwilligers, coördinatoren en bestuurders in de palliatieve terminale zorg. De VPTZ is te spreken over de kwaliteit van de instituten. Bovendien zijn ze aanspreekbaar op fouten en klachten van deelnemers. Af en toe bieden andere trainingsinstituten zich aan. Het ontbreekt hen echter aan de kennis en expertise van het onderwerp en de doelgroep.

#### *Stichting Mondiale Samenleving (SMS) - Duizendpoten - SSKO (Kontakt der Kontinenten - KdK)*

Stichting Mondiale Samenleving is een organisatie van en voor vluchtelingen in Nederland die wil bijdragen aan de integratie en sociaal-economische participatie van vluchtelingen in alle geledingen van de Nederlandse samenleving. De training is ontwikkeld voor vrijwilligers die werken als consultants van landelijke zelforganisaties van vluchtelingen. De training is gebaseerd op modules uit bestaande trainingen van KdK. De training bestaat uit vijf dagdelen waarin onderwerpen aan de orde komen als: projectmatig werken, financieel beheer, communicatie, integratie en participatie, de ideale consultant en de ideale organisatie. In de training worden praktijkoefeningen gekoppeld aan theoretische uitgangspunten. Er is ruimte voor interactieve discussie, ontmoeting en uitwisseling. Na afloop ontvangen de deelnemers een certificaat.

De training is vorig jaar voor het eerst georganiseerd en enthousiast ontvangen. SMS signaleerde een behoefte en kwam bij KdK terecht vanwege de grote bekendheid van dit instituut met organisaties van allochtonen en de ervaring met managementvraagstukken en fondsenwerving. Bovendien bestaat er een hechte samenwerkingsrelatie tussen beide organisaties. Na een eerste gesprek met SMS heeft KdK een programmavoorstel gedaan. Dit is overleg verder aangepast. Dit was een moeilijk proces, omdat de doelgroep heterogeen was qua organisatie en etniciteit. De training is aangepast aan het tempo van de groep. De training is interactief, omdat de deelnemers veel te vertellen hebben. Ze willen hun ervaringen vertellen en leren van anderen. Conflicten komen vaak voor in de training vanwege verschillen in etniciteit en in cultuur. Daarom doet de trainer actief aan conflictbeheersing, bijvoorbeeld door de deelnemers samen aan een opdracht te zetten.

De cursisten zijn positief over de aanpak en de aansluiting bij de praktijk. Ze functioneren beter in hun organisatie. Ze gaan werkplannen schrijven, er is een betere taakverdeling in het bestuur, ze kunnen beter fondsen werven en er worden meer activiteiten ontwikkeld. Er is sprake van een sneeuwbaaleffect, want er staan al deelnemers op de wachtlijst voor de training.

De stichting is tevreden over Kontakt der Kontinenten. Het VTA-instituut heeft veel ervaring met allochtone groepen werkt met allochtone trainers. Dat voorkomt communicatieproblemen. KdK heeft een trainingsaanbod op maat. Andere bureaus hebben doorgaans een standaard aanbod. KdK springt er echt uit, aldus SMS.

SMS heeft via het Europese netwerk van vluchtelingenorganisaties de training geïntroduceerd in Slowakije en Engeland. Duizendpoten is genomineerd voor de Internationale Prijs 2005 van de Stichting Volkshogeschoolwerk in het kader van de Internationale Prijs 2005.

#### *Stichting Welzijn Ouderen (SWO) Assenede/Sas van Gent - Training voor ouderenadviseurs - Stavoor*

De Stichting Welzijn Ouderen (SWO) Assenede/Sas van Gent is een kleine lokale organisatie met 150 vrijwilligers die zich inzet voor het welzijn van ouderen door bezoeken af te leggen en kleine praktische taken over te nemen. De Stichting Welzijn Ouderen is met een aantal inhoudelijk thema's naar Stavoor gegaan. Hierop heeft Stavoor een training ontwikkeld die gericht is op het leren van vaardigheden op het gebied van communicatie en attitude. De training bestaat uit twee maal twee dagen.

Stavoor evalueert de training met de cursisten. De SWO krijgt feedback van vrijwilligers in de wandelgangen. Op basis daarvan wordt de cursus aangepast. Soms hebben vrijwilligers vooraf weerstand, omdat ze al veel cursussen hebben gevolgd. Na afloop van de training houden ze een positief gevoel over, omdat de sfeer goed is, de overnachting iets toevoegt en de trainer goed is. Deelnemers willen altijd meer informatie en daarom zijn er terugkomdagen gecreëerd. De vrijwilligers vinden de rollenspelen niet altijd even prettig. Niet alle deelnemers waarderen de overnachting. Ze vinden het vermoeiend en vinden dat de cursus daardoor veel tijd vraagt. Stavoor speelt daarop in door meer pauzes te houden in de training en kortere workshops te geven. Een deel van de trainingen wordt overigens uitgevoerd door de 'Vlaamse variant' van de VTA-instituten, omdat de SWO zowel in Nederland als in België werkt.



### *De Zonnebloem - Bezoekwerk - Stavoor / Besturen vraagt visie - SBI*

De Nationale Vereniging de Zonnebloem zet zich in voor mensen met lichamelijke beperkingen door ziekte, handicap of leeftijd. Door mogelijkheden te bieden om contacten te leggen en erop uit te trekken, wil de Zonnebloem een plezierige impuls aan hun leven geven. Dit gebeurt onder meer door bezoekwerk van vrijwilligers. In de training voor bezoekwerk worden vrijwilligers getraind in het omgaan met vragen waarmee ze in hun werk worden geconfronteerd, zoals luisteren, rouw en verdriet, en ziektebeelden. In de regio's is een enquête gehouden naar de behoefte aan trainingen. De resultaten zijn met een verzoek om een offerte naar verschillende VTA-instituten gestuurd. Stavoor had het beste aanbod. In samenwerking met Stavoor is de training verder ontwikkeld. De training voor bezoekwerk werd eerst in een andere vorm door een paar andere VTA-instituten gegeven: Odyssee en blooming, maar ook door een paar commerciële bureaus. blooming werkt niet landelijk en dat vindt de Zonnebloem bezwaarlijk, omdat ze willen dat in elke regio dezelfde kwaliteit van trainingen geboden wordt. Over de kwaliteit van de training - en met name een trainer - van Odyssee was de Zonnebloem niet te spreken.

In de training 'Besturen vraagt visie' worden vrijwilligers met een bestuursfunctie getraind in het werken aan een toekomstvisie. In de training worden ze even onttrokken aan de dagelijkse realiteit. De training is opgesteld door districts- hoofden van de Zonnebloem en SBI. SBI was in staat om de vraag van de Zonnebloem te vertalen in een concreet aanbod.

De cursisten hebben veel inbreng. Ze krijgen huiswerk mee en er is een terugkomdag. De trainingen verhogen de kwaliteit van de vrijwilligers en hun plezier in het werk. De vrijwilligers zijn te spreken over de accommodaties van de instituten.

Na elke cursus wordt er geëvalueerd. Er is een klankbordgroep bij de Zonnebloem, bestaande uit vrijwilligers, beroepskrachten en VTA-instituten die twee keer per jaar het aanbod en proces toetst. De uitkomsten worden meegenomen naar het volgende jaar. De Zonnebloem is tevreden, maar kritisch. Ze voelen zich niet gebonden aan één VTA-instituut.

## **2.6 Slotbeschouwing**

De zes VTA-instituten voor vorming, training en advies (blooming, FNV Formaat, Odyssee, SBI Training en Advies, Stichting SSKO [Kontakt der Continenten, Internationale School voor Wijsbegeerte, De Essenburgh] en Stavoor) hebben een lange traditie en hebben in de afgelopen decennia expertise opgebouwd in het trainen van vrijwilligers en hun organisaties, zodat deze in staat zijn om hun maatschappelijke functie te vervullen. De beleidsprioriteiten worden jaarlijks door het ministerie vastgesteld. Voor 2005 zijn de prioriteiten gelijk aan die in 2004: een bijdrage leveren aan het bevorderen van het meedoen van burgers op de terreinen:

- Zorg.
- Leefbaarheid.
- Veiligheid.

Deze doelstelling dienen de VTA-instituten te verwezenlijken door training en scholing te bieden aan cursisten van vrijwilligersorganisaties en organisaties van mantelzorgers. Deze organisaties dienen zich in te zetten op het voorkomen van

het sociaal isolement en het bevorderen van maatschappelijke participatie. Als thema's en doelgroepen heeft het ministerie genoemd:

- Kwetsbare groepen: patiënten, cliënten, gehandicapten, chronisch zieken, risicojeugd.
- Vrijwilligers in de zorg en mantelzorgers.
- Organisaties van oorlogsgetroffenen en organisaties rond herdenken en gedenken van de Tweede Wereldoorlog.
- Lokale infrastructuur voor de jeugd, lokaal sociaal beleid, vrijwilligersbeleid en sport.

Over 2004 hebben de VTA-instituten 32.134 geslaagde cursisten gehad, voor 2005 staan er 32.352 gepland. De trainingen zijn vooral gericht op de beleidsprioriteiten of sectoren zorg (54% in 2005) en leefbaarheid (46%). De thema's hebben betrekking op begeleiding en versterking van de empowerment van bepaalde kwetsbare groepen (patiënten, cliënten, gehandicapten, chronisch zieken), vrijwilligers in de zorg en mantelzorgers, en in iets mindere mate op lokaal sociaal beleid en de lokale infrastructuur voor de jeugd. De trainingen richten zich niet op organisaties van oorlogsgetroffenen en organisaties rond herdenken en gedenken van de Tweede Wereldoorlog, niet op sport en niet echt op risicojeugd. De trainingen voor jeugd zijn voornamelijk gericht op jongeren die participeren in de maatschappij, zoals in de Nationale Jeugdraad of Scouting.

De trainingen die ons werden aangedragen door de VTA-instituten en de vrijwilligersorganisaties hebben betrekking op begeleiding en ondersteuning van initiatieven in belangenbehartiging en participatie van cliënten, patiënten en burgers, en in de ondersteuning en toerusting van vrijwilligers in de zorg.

De trainingen worden doorgaans geboden aan afdelingen van landelijke organisaties. In mindere mate worden trainingen gegeven aan landelijk werkende organisaties en aan lokale initiatieven. SBI geeft aan dat in 2002 in 12,5% van de gevallen trainingen werden geboden aan lokale of provinciale organisaties. Uit analyse van de trainingsoverzichten van de VTA-instituten blijkt dat globaal genomen het merendeel van de cursisten vrijwilliger is bij een lokale afdeling van een landelijke vrijwilligersorganisatie. Ze worden gevolgd door vrijwilligers van lokale organisaties. In een klein aantal gevallen (gemiddeld tien tot vijftien procent) is sprake van trainingen aan louter landelijk werkende organisaties. In het volgende hoofdstuk komen we hierop terug.

## De vrijwilligers

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk behandelen we de tweede vraag van de probleemstelling: Welke vrijwilligers(organisaties) maken gebruik van het aanbod van de VTA-instituten? Voor de beantwoording van deze vraag baseren we ons voornamelijk op de gegevens uit de enquête onder de vrijwilligers die in de periode juli 2004 tot en met juni 2005 een training bij een VTA-instituut hebben gevolgd en de IOWO-evaluatiegegevens over deze periode. In de volgende paragraaf verantwoorden we eerst de onderzoekspopulatie van de enquête. In § 3.3 beschrijven we de vrijwilligersorganisaties naar de sectoren waarin ze werkzaam zijn. Vervolgens analyseren we in § 3.4 de vrijwilligers op biografische kenmerken, hun tijdsbesteding aan vrijwilligerswerk en andere dagbesteding, hun trainingservaring en de werkzaamheden die ze verrichten als vrijwilliger. We maken hierbij gebruik van vergelijkingen met het databestand 'Geven in Nederland'. Dit is een periodiek onderzoek naar het geven van tijd en biedt een representatieve steekproef van de vrijwilligers in Nederland.

### 3.2 Verantwoording onderzoekspopulatie enquête

Zoals we in hoofdstuk 1 melden, waren 3.656 vragenlijsten bruikbaar voor analyse. Dit is twintig procent van de verstuurd vragenlijsten. Aan de cursisten van Odyssee zijn de meeste enquêtes verstuurd, namelijk 10.064. Aan cursisten van blooming zijn de minste enquêtes verstuurd, namelijk 823 (zie tabel 3.2.1). Het aantal bruikbare enquêtes dat retour is gekomen, is in absolute zin het grootst voor Odyssee (1.425). Dit is 14,2% van het totaal aantal verstuurd enquêtes. Daarmee ligt de respons voor Odyssee onder de gemiddelde respons van 19,8%. De relatief grootste respons is gerealiseerd door SBI: 38,6% van de verstuurd enquêtes is retour gekomen.

Tabel 3.2.1. Aantal verstuurde en retour gekomen bruikbare enquêtes (bruikbaar voor onderzoek) per instituut

VTA-instituut	Verstuurd	Retour en bruikbaar voor analyse	Respons (in %)
Blooming	823	200	24,3
FNV formaat	1.650	q	10,9
Odyssee	10.064	1.425	14,2
SBI	1.704	658	38,6
SISKO	2.551	377	14,8
Stavor	4.743	751	15,8
Onbekend		65	
<b>Totaal</b>	<b>21.535</b>	<b>3.656</b>	<b>19,8</b>

Uit tabel 3.2.2 blijkt dat de verdeling van de verstuurde enquêtes niet geheel in overeenstemming is met de verdeling van de onderzoekspopulatie (afgemeten aan het aantal retour gekomen enquêtes dat bruikbaar is voor het onderzoek). blooming en SBI zijn oververtegenwoordigd, terwijl FNV Formaat, Odyssee, SISKO en Stavor ondervertegenwoordigd zijn. Deze afwijking kan voortkomen uit de onnauwkeurigheid in de adressenbestanden. Zoals in hoofdstuk 2 is vermeld, leren de gegevens uit 2004 ons dat er geschoven wordt met cursisten tussen de VTA-instituten. Ook kan de persoonlijke benadering van SBI bij vrijwilligersorganisaties voor een stimulans hebben gezorgd in deelname.

Vervolgens dienen we te bekijken in hoeverre de uitkomsten van de enquête representatief zijn voor de cursisten van de VTA-instituten. In hoofdstuk 1 wezen we erop dat niet alle cursisten zijn aangeschreven en een deel van de vragenlijsten is verzonden naar personen die niet tot de doelgroep behoren (cursisten van VTA-instituten in de periode juli 2004 tot en met juni 2005). We hebben de aangeleverde databestanden van de VTA-instituten van trainingen en aantallen cursisten plus de gegevens uit jaarverslagen en activiteitenplannen vergeleken met de door de VTA-instituten aangeleerde gegevens van de aangeschreven cursisten. De vergelijking tussen de bestanden van de VTA-instituten en die van de aangeschreven cursisten was ingewikkeld. Niet alle VTA-instituten konden direct de juiste bestanden aanleveren en konden ons alle gegevens verschaffen. Na analyse zagen we verschillen. Zo bevinden zich toch cursisten van vrijwilligersorganisaties, die volgens opgave van de instituten niet zijn aangeschreven, onder onze onderzoekspopulatie. Ook zijn er verschillen in aantallen tussen de aangeschrevenen en de overzichten van de aantallen geslaagde cursisten. Een aantal aangeschrevenen konden we niet herleiden tot deelnemers aan trainingen, zoals buitenlandse adressen (in Duitsland, Engeland, Spanje). De uitruil van cursisten tussen de VTA-instituten zal eveneens een rol hebben gespeeld. Het is niet altijd duidelijk wel instituut deze deelnemers verantwoordt.

We hebben de aangeleverde gegevens van de VTA over 2004 en 2005 vergeleken en vervolgens gemiddeld om tot een verdeling voor de periode juli 2004 tot juli 2005 te komen. We geven de verdeling van de cursisten weer in de derde kolom van tabel 3.2.2. Uit deze verdeling blijkt dat onze onderzoekspopulatie voor een aantal instituten meer in overeenstemming is met de verdeling van de cursisten over de periode juli 2004 tot en met juni 2005 dan de verdeling van het aantal verstuurde vragenlijsten laat zien. Met name voor Odyssee en SBI zijn de verschillen duidelijk zichtbaar. Onze onderzoekspopulatie is voor deze instituten meer een afspiegeling dan de verdeling van de vragenlijsten over de doelgroep toont. Ook hierbij kan de uitruil van cursisten tussen instituten een rol spelen.

Tabel 3.2.2. Verdeling van de verstuurde enquêtes en onderzoekspopulatie per instituut (in procenten)

VTA-instituut	Verdeling verstuurde enquêtes	Verdeling onderzoekspopulatie	Verdeling cursisten 2004/2005
Blooming	3,8	5,5	8,0
FNV formaat	7,7	4,9	5,5
Odyssee	46,7	39,0	39,0
SBI	7,9	18,0	15,5
SISKO	11,8	10,3	8,0
Stavoor	22,0	20,5	24,0
Onbekend		1,8	
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

#### Beleidsprioriteiten

We hebben de vrijwilligers in onze onderzoekspopulatie ingedeeld in de beleidsprioriteiten (zorg, leefbaarheid en veiligheid) waarin het aanbod van de VTA-instituten is verdeeld. De databestanden en gegevens van de VTA uit 2004 en 2005 hebben we gebruikt om eveneens de verdeling in beleidsprioriteiten aan te brengen. Wanneer deze beide verdelingen grotendeels overeenkomen, kunnen we de uitkomsten van de enquête generaliseren voor de cursistenpopulatie van de VTA-instituten.

In hoofdstuk 2 zagen we dat het aanbod van trainingen van de VTA-instituten in de sector sociale veiligheid relatief klein is. In 2004 hebben de VTA-instituten 15% van hun trainingsaanbod ingedeeld bij sociale veiligheid, voor 2005 is 9% aan trainingen op deze beleidsprioriteit gepland. Bij de nadere analyse van de cursussen en databestanden blijkt er veel overlap te zijn tussen de terreinen leefbaarheid en sociale veiligheid. Wat het ene instituut sociale veiligheid noemt, schaaft de ander onder leefbaarheid. Omdat de verschillen tussen de beleidsprioriteiten ook niet zo duidelijk zijn, kan er gemakkelijk verwarring ontstaan. We hebben beide categorieën dan ook samengevoegd. We komen dan tot een tweedeling van trainingen in zorg en leefbaarheid.

De gegevens van de VTA-instituten over 2004 en 2005 hebben we gemiddeld en vergeleken met de overzichten van de cursussen uit deze periode. We komen dan tot een verdeling van trainingen over de beleidsprioriteiten zorg en leefbaarheid voor de periode juli 2004 tot en met juni 2005. Deze verdeling hebben we naast de verdeling van onze onderzoekspopulatie gelegd. Hieruit blijkt dat in de gemiddelde VTA-gegevens de helft van de cursisten in de sector zorg valt en de andere helft in de sector leefbaarheid/sociale veiligheid. In onze onderzoekspopulatie is de sector zorg zwaarder vertegenwoordigd met 57% en de sector leefbaarheid/sociale veiligheid minder vertegenwoordigd met 43%. De oververtegenwoordiging van zorg is bij alle instituten, met uitzondering van FNV Formaat en Stavoor. Door de onderlinge uitruil is het lastig een zuiver beeld te verkrijgen voor de afzonderlijke instituten. Door de relatieve oververtegenwoordiging van de respons van SBI, vooral op het gebied van zorg, kan de afspiegeling van de sectorindeling enigszins vertekend zijn. We kunnen ons het beste baseren op de totalen. Dit betekent dat de enquête redelijk representatief is met een lichte oververtegenwoordiging van vrijwilligers in de zorg.

Tabel 3.2.3 Verdeling naar beleidsprioriteit per instituut, gebaseerd op middeling gegevens 2004/2005 en onderzoeksgegevens (in procenten)

VTA-instituut	Gegevens VTA (gemiddeld)		Onderzoekspopulatie	
	Zorg	Leefbaarheid en sociale veiligheid	Zorg	Leefbaarheid en sociale veiligheid
blooming	41	59	57	43
FNV formaat	29	71	8	92
Odyssee	48	52	66	44
SBI	45	55	86	14
SISKO	61	39	87	13
Stavor	61	39	55	45
<b>Totaal</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>57</b>	<b>43</b>

### 3.3 Kenmerken vrijwilligersorganisaties

#### *Vrijwilligerssectoren*

We hebben de cursisten niet alleen ingedeeld naar beleidsprioriteiten, maar we hebben ze ook vergeleken met de vrijwilligers in Nederland (bestand van onderzoek 'Geven in Nederland' van de Vrije Universiteit en het Verwey-Jonker Instituut). Hiertoe hebben we de cursisten van de VTA-instituten ingedeeld naar sectoren waarop ze als vrijwilliger werkzaam zijn. Uit tabel 3.3.1 blijkt dat het grootste deel van de cursisten bij de VTA-instituten vrijwilligers uit de sector zorg zijn (59%). Alle VTA-instituten trainen vrijwilligers uit de sector zorg, maar Odyssee en SBI hebben het grootste aandeel in deze sector.

Als we nog iets specifieker kijken, zijn de trainingen van Odyssee vaak gericht op cliëntenraden (14%) en patiëntenorganisaties (34%). Ook de trainingen die blooming en Stavor aanbieden, worden voor een groot deel afgenomen door organisaties in de sector zorg. SISKO is een grote aanbieder op het gebied van sociale hulpverlening in verband met de trainingen aan Slachtofferhulp. FNV Formaat biedt voornamelijk cursussen aan in de sector vakbondswerk. Er zijn (vrijwel) geen vrijwilligers uit de sectoren sport, natuur, kunst en cultuur, politiek en levensbeschouwing die deskundigheidsbevordering bij de VTA-instituten volgen. Bijna driekwart van de vrijwilligers is actief voor een lokale afdeling van een landelijke vrijwilligersorganisatie. De rest werkt vooral voor lokale vrijwilligerorganisaties, die niet zijn aangesloten bij een landelijke organisatie, en lokale zorg- en welzijnsinstellingen. Een klein percentage van onze populatie werkt voor een louter landelijk werkende organisatie.

*Tabel 3.3.1 Verdeling van de onderzoekspopulatie in sectoren per instituut (in procenten)*

<i>Sector</i>	<i>blooming</i>	<i>FNV Formaat</i>	<i>Odyssee</i>	<i>SBI</i>	<i>SISKO</i>	<i>Stavoor</i>	<i>Totaal</i>
Sport, recreatie			0,1				0,1
Levensbeschouwing, religie			0,1		1	2	1
Zorg (Volwassenen)	57	8	66	86	14	55	59
educatie, school			4	3	1	1	3
Opbouwwerk, club- en buurthuiswerk	17	1	3	2	1	20	7
Belangenbeharti- ging, buurtvereni- ging, huurders- vereniging, woningbezitters	12	6	12	3	4	12	9
Sociale hulpverle- ning, rechtshulp, reclassering, slachtofferhulp	7		6	4	74	5	13
Kunst, cultuur	2				1		0,2
Vakbond, beroeps- organisatie, OR	1	84	2	0,3		0,1	5
Natuur, milieu, dierenbescherming	4		1				1
Vluchtelingenwerk, ontwikkelingshulp, mensenrechten	1	1	1	1	2	1	1
Politiek	2				0,3		0,1
Organisatie van allochtonen		1	4	1	2	3	3

#### ***Andere vrijwilligerssectoren***

Aangezien de helft (51%) van de cursisten aangeeft ook nog vrijwilligerswerk te doen voor één of meer andere organisaties dan de organisatie van waaruit ze een training bij de VTA hebben gevolgd, hebben we nader bekeken welke sectoren dit betreft. Ruim een derde (35%) noemt een vrijwilligersorganisatie in de zorg, maar tevens noemt bijna een vijfde (18%) de sector levensbeschouwing en religie. Negen procent noemt een belangenorganisatie of buurtvereniging. Acht procent is actief voor een organisatie in de sport. Zes procent noemt opbouwwerk en club- en buurthuiswerk en eveneens zes procent werkt vrijwillig in de kunst en cultuur.

#### ***Vergelijking met totale Nederlandse vrijwilligerspopulatie***

We hebben de vrijwilligers die een training volgen bij een VTA-instituut vergeleken met de totale populatie van Nederlandse vrijwilligers. We hebben in het bijzonder gekeken naar de verdeling van de cursisten over de sectoren van vrijwilligerswerk. Hieruit blijkt dat vrijwilligers uit de sector zorg zeer sterk vertegenwoordigd zijn onder de cursisten. Ook vrijwilligers uit de sector sociale hulpverlening, met name Slachtofferhulp, komen veel voor onder de cursisten. Ook vakbondsvrijwilligers, belangenbehartigers, vrijwilligers uit buurtverenigingen, bij het opbouwwerk en in buurthuizen trainen bij de VTA-instituten.

Organisaties voor allochtonen trainen in lichte mate (3%). Er kan hierin enige vertekening zijn, omdat sommige vrijwilligers vanwege taalproblemen moeite hadden met het invullen van de vragenlijst. Het is verder duidelijk dat de grootste sectoren in Nederland waar vrijwilligers actief zijn: de sport en de kerk of andere levensbeschouwelijke activiteiten nauwelijks tot de terreinen behoren waaruit vrijwilligers trainen bij een VTA-instituut. Ook vrijwilligers uit scholen, kunst en cultuur, vluchtelingenwerk, mensenrechten en politiek worden weinig getraind bij de VTA-instituten. Uit de informatie over de 'tweede' vrijwilligersorganisaties van de cursisten blijkt dat een aantal vrijwilligers ook actief is in de sport of religie. Voor dit werk volgen ze echter geen deskundigheidsbevordering bij een VTA-instituut.

*Tabel 3.3.2 Verdeling van de onderzoekspopulatie in sectoren vergeleken met de Nederlandse vrijwilligers (in procenten)*

<i>Sector</i>	<i>Onder- zoeks- populatie</i>	<i>Nederlandse vrijwilligers</i>
Sport, recreatie	0,1	15
Levensbeschouwing, religie	1	10
Zorg	59	8
(Volwassenen)educatie, school	3	7
Opbouwwerk, club- en buurthuiswerk	7	6
Belangenbehartiging, buurt-, huurdersvereniging, woningbezitters	9	6
Sociale hulpverlening, rechtshulp, reclassering, slachtofferhulp	13	5
Kunst, cultuur	0,2	3
Vakbond, beroepsorganisatie, OR	5	3
Natuur, milieu, dierenbescherming	1	2
Vluchtelingenwerk, ontwikkelingshulp, mensenrechten	1	2
Politiek	0,1	1
Organisatie van allochtonen	3	0,5
Overig		5

### 3.4 Kenmerken vrijwilligers

#### *Biografische kenmerken vrijwilligers*

De meeste vrijwilligers uit onze onderzoekspopulatie die een cursus volgen bij de VTA-instituten zijn vrouwen (68%). Volgens de IOWO-gegevens van de VTA-instituten over de periode juli 2004 tot en met juni 2005 was 63% van de cursisten vrouw. Dit betekent dat in onze populatie vrouwen in lichte mate zijn oververtegenwoordigd. Dit hangt samen met de lichte oververtegenwoordiging van de vrijwilligers in de sector zorg. In overeenstemming met de cijfers voor vrijwilligers in Nederland zijn de mannelijke vrijwilligers vooral te vinden in het vakbondswerk bij FNV Formaat.

De gemiddelde leeftijd van de cursisten uit onze onderzoekspopulatie is 54 jaar. De groep tussen de 55 en de 64 jaar is het sterkst vertegenwoordigd (37%). De leeftijdsverdeling van onze onderzoekspopulatie vertoont hetzelfde patroon als die van de IOWO-gegevens. Alleen zijn de oudere cursisten in onze steekproef iets oververtegenwoordigd. We vinden hier weer de samenhang met de lichte oververtegenwoordiging van vrijwilligers in de zorg: een sector waarin ouderen



relatief vaker werkzaam zijn. Als we deze cijfers naast die van de vrijwilligers in Nederland leggen, blijken de cursisten vaker vrouw te zijn: 68% van de cursisten tegenover 45% van de Nederlandse vrijwilligers. Dit hangt samen met de terreinen waarop de trainingen van de VTA-instituten worden gegeven. Vrouwen zijn veel vaker dan mannen vrijwilliger in de zorg en de sociale hulpverlening. Ook is de gemiddelde leeftijd hoger: 54 jaar voor de cursisten tegenover 46 jaar voor de Nederlandse vrijwilligers. De vrijwilligers die een training volgen bij FNV Formaat zijn het meest vertegenwoordigd in de leeftijdscategorie tussen 45 en 64 jaar. Gezien hun werk als vakbondsvrijwilliger in de organisatie waarin ze als beroepskracht werkzaam zijn, is het duidelijk dat ze in de leeftijdsgroep van 65 jaar en ouder ondervertegenwoordigd zijn.

#### *Tijdsbesteding*

We meldden al dat de helft van de cursisten (51%) voor meerdere organisaties vrijwilligerswerk verricht. Dat is meer dan de vrijwilligers in Nederland. Van hen zet 37% zich in voor meer dan één organisatie. De gemiddelde tijdsbesteding van de cursisten aan vrijwilligerswerk is 30 uur per maand. Dit betreft het totale aantal uren dat ze maandelijks besteden aan het werk voor de vrijwilligersorganisatie van waaruit zij in het afgelopen jaar een cursus hebben gevolgd of andere vrijwilligersorganisaties waarvoor ze werken. Ook wat betreft tijdsinvestering scoren de cursisten hoog: 30 uur tegenover gemiddeld 18 uur per maand voor de Nederlandse vrijwilligers.

Samenhangend met de relatief hoge tijdsbesteding aan vrijwilligerswerk en de relatief hoge leeftijd is het aantal cursisten dat betaald werk verricht, relatief laag: twintig procent, waarvan de helft in deeltijd werkt. Ruim driekwart van de vrijwilligers (77%) doet vrijwilligerswerk en het huishouden. Drie procent noemt daarnaast studeren als bezigheid overdag. Ook hierbij geldt dat de cursisten van FNV Formaat een aparte plaats innemen, gezien hun betaalde werk waarin ze actief zijn als vakbondsvrijwilliger.

De meeste vrijwilligers zijn al langere tijd werkzaam bij de organisaties van waaruit ze deskundigheidsbevordering volgen. Negen procent is al langer dan 15 jaar vrijwilliger bij de betreffende organisatie, 34% van de cursisten is vijf tot 15 jaar actief voor de organisatie. Ruim een vijfde heeft zich in 2004 of 2005 aangesloten bij de vrijwilligersorganisatie van waaruit men een training volgt. Hiervan is slechts vijf procent in 2005 vrijwilliger bij de betreffende organisatie geworden.

#### *Trainingservaring*

Gezien hun lange loopbaan als vrijwilliger is het niet verwonderlijk dat tweederde van de vrijwilligers al vaker een training heeft gevolgd. Een kwart heeft twee trainingen gevolgd. Twaalf procent heeft vijf trainingen gehad. Er is ook een behoorlijke groep cursisten die zes of meer trainingen heeft gevolgd: 25%. In het afgelopen jaar heeft dertig procent van de cursisten een tweede training ontvangen buiten de training bij het VTA-instituut waarover ze voor dit onderzoek geënquêteerd zijn. Circa de helft heeft deze tweede training bij hetzelfde instituut gevolgd. De overige helft volgde de training bij een ander VTA-instituut, bij de eigen vrijwilligersorganisatie of een andere aanbieder van deskundigheidsbevordering.

### *Werkzaamheden vrijwilligers*

In tabel 3.4.1 zijn de werkzaamheden van de cursisten te lezen. In de laatste kolom staan de werkzaamheden van de Nederlandse vrijwilligers. In de tabel is te zien dat de taken van de cursisten bij de organisaties van waaruit ze een training hebben gevolgd voornamelijk bestaan uit het geven van informatie en advies (44%), persoonlijke raadgeving (28%), bestuurlijke taken (29%), bezoeken afleggen en gezelschap houden (24%) en het begeleiden van groepen (23%). Ook de Nederlandse vrijwilligers zijn het meest werkzaam in besturen (35%). Ook het doen van klussen (25%), fondsen werven en collecteren (22%), kantoorwerk en administratie (21%) en vervoer bieden (18%) behoren tot werkzaamheden, maar vrijwilligers die deze taken verrichten, komen relatief weinig bij de VTA-instituten. De cursisten van de VTA-instituten zijn meer gericht op werkzaamheden in de sociale en contactuele sfeer, veelal gericht op direct menselijk contact. Hierin weerspiegelt zich de grote vertegenwoordiging van cursisten in de sectoren zorg en sociale hulpverlening.

*Tabel 3.4.1 Verdeling van de onderzoekspopulatie in werkzaamheden vergeleken met de Nederlandse bevolking (in procenten)*

<i>Sector</i>	<i>Onderzoeks- populatie</i>	<i>Nederlandse vrijwilligers</i>
Informatie en advies geven	44	16
Bestuurlijke taken	29	35
Persoonlijke raadgeving	28	10
Bezoeken afleggen of gezelschap houden	24	14
Groepen begeleiden	23	*
Belangen behartigen / campagne	19	9
Kantoorwerk / administratie	16	21
Persoonlijke verzorging	15	3
Training en scholing bieden	10	15
Klussen	7	25
Fondsen werven / collecteren	5	22
Vervoer bieden	4	18

\* geen aparte categorie

### *Inhoud trainingen*

De werkzaamheden die vrijwilligers verrichten voor hun organisaties weerspiegelt zich eveneens in de aard van de trainingen die ze volgen bij de VTA-instituten. De trainingen zijn doorgaans vooral gericht op werkzaamheden in de sociale en contactuele sfeer, en vooral in emotionele en communicatief zware situaties, zoals de begeleiding van terminaal zieken, rouwbegeleiding, de begeleiding van slachtoffers, omgaan met verlies, omgaan met problemen van anderen. De eigen houding hierin, het inlevingsvermogen, het zelf verwerken staan centraal. Ruim een derde van de trainingen in de zorg is bestemd voor vrijwilligers in de palliatieve terminale zorg. Zij doen in de trainingen vaardigheden op of ontwikkelen hun vaardigheden in de directe contactuele sfeer en begeleiding van anderen. Daarnaast is een deel van de trainingen in de zorg met name gericht op belangenbehartiging van cliënten en patiënten. Beginnende en bestaande raadsleden worden getraind, evenals belangenbehartigers en informatieverstrekkers van patiëntenorganisaties. Dit betreft veelal lotgenoten. Ook bij deze trainingen gaat het om het contact met anderen, raadgeving, advisering.

De trainingen die de vrijwilligers hebben gevolgd, bestonden vaak uit vier of vijf dagdelen (53%). Trainingen van één dagdeel (4%) of meer dan zes dagdelen (13%) komen echter ook voor. De trainingen worden doorgaans aangeboden aan vrijwilligers van één organisatie of aan één afdeling van de organisatie (44%) of aan meerdere afdelingen van één organisatie (30%). In de overige gevallen (27%) zijn de cursisten afkomstig uit verschillende organisaties. De laatstgenoemde variant komt het meest voor bij Odyssee (32%) en het minst bij SBI (19%) en SSKO (17%).

### 3.5 Slotbeschouwing

In dit hoofdstuk presenteerden we de uitkomsten van de enquête onder de cursisten van de VTA-instituten over de periode juli 2004 tot en met juni 2005. Hieruit blijkt dat de vrijwilligers vooral werkzaam zijn in de sector zorg (59%). Ze worden op afstand gevolgd door vrijwilligers in sociale hulpverlening (13%) en vrijwilligers in belangenbehartiging en buurtverenigingen (9%). Er zijn (vrijwel) geen vrijwilligers uit de sectoren sport, natuur, kunst en cultuur, politiek en levensbeschouwing die deskundigheidsbevordering bij de VTA-instituten volgen. Bijna driekwart van de vrijwilligers is actief voor lokale afdelingen van landelijke organisaties.

Alle VTA-instituten trainen vrijwilligers uit de sector zorg, maar Odyssee en SBI hebben het grootste aandeel in deze sector. Als we nog iets specifieker kijken, zijn de trainingen van Odyssee vaak gericht op cliëntenraden (14%) en patiëntenorganisaties (34%). Ook de trainingen die blooming en Stavoor aanbieden, worden voor een groot deel afgenomen door organisaties in de sector zorg. SSKO is een grote aanbieder op het gebied van sociale hulpverlening in verband met de trainingen aan Slachtofferhulp. FNV Formaat biedt voornamelijk cursussen aan in de sector vakbondswerk.

De helft (51%) van de cursisten doet vrijwilligerswerk voor één of meer andere organisaties dan de organisatie van waaruit ze een training bij de VTA hebben gevolgd. Dit zijn in ruim een derde (35%) van de gevallen vrijwilligersorganisaties in de zorg en in bijna een vijfde (18%) vrijwilligerswerk in de sector levensbeschouwing en religie.

De meeste vrijwilligers uit onze onderzoekspopulatie die een cursus volgen bij de VTA-instituten zijn vrouwen (68%). De gemiddelde leeftijd is 54 jaar. De gemiddelde tijdsbesteding van de cursisten aan vrijwilligerswerk is hoog: 30 uur per maand.

Samenhangend met de relatief hoge tijdsbesteding aan vrijwilligerswerk en de relatief hoge leeftijd is het aantal cursisten dat betaald werk verricht, relatief laag: twintig procent, waarvan de helft in deeltijd werkt. Ruim driekwart van de vrijwilligers (77%) doet vrijwilligerswerk en het huishouden.

De meeste vrijwilligers zijn al langere tijd werkzaam bij de organisaties van waaruit ze deskundigheidsbevordering volgen. Negen procent is al langer dan 15 jaar vrijwilliger bij de betreffende organisatie, 34% van de cursisten is vijf tot 15 jaar actief voor de organisatie. Ruim een vijfde heeft zich in 2004 of 2005 aangesloten bij de vrijwilligersorganisatie van waaruit men een training volgt. De hoge omloopsnelheid van vrijwilligers waarover de laatste tijd vaak wordt gesproken, geldt in ieder geval niet voor de cursisten.

Gezien hun lange loopbaan als vrijwilliger is het niet verwonderlijk dat tweederde van de vrijwilligers al vaker een training heeft gevolgd. Een kwart heeft twee trainingen gevolgd. Twaalf procent heeft vijf trainingen gehad. Er is ook een behoorlijke groep cursisten die zes of meer trainingen heeft gevolgd: 25%. In het afgelopen jaar heeft dertig procent van de cursisten een tweede training ontvangen buiten de training bij het VTA-instituut waarover ze voor dit onderzoek geënquêteerd zijn.

De taken van de cursisten bij de organisaties van waaruit ze een training hebben gevolgd, bestaan voornamelijk uit het geven van informatie en advies (44%), persoonlijke raadgeving (28%), bestuurlijke taken (29%), bezoeken afleggen en gezelschap houden (24%) en het begeleiden van groepen (23%). Vrijwilligers die praktische activiteiten verrichten, zoals klussen doen, fondsen werven en collecteren, kantoorwerk en administratie en vervoer bieden, komen relatief weinig bij de VTA-instituten. De cursisten van de VTA-instituten zijn meer gericht op werkzaamheden in de sociale en contactuele sfeer, veelal gericht op direct menselijk contact. Hierin weerspiegelt zich de grote vertegenwoordiging van cursisten in de sectoren zorg en sociale hulpverlening. De trainingen zijn doorgaans vooral gericht op werkzaamheden in de sociale en contactuele sfeer, en vooral in emotionele en communicatief zware situaties, zoals de begeleiding van terminaal zieken, rouwbegeleiding, de begeleiding van slachtoffers, omgaan met verlies, omgaan met problemen van anderen. De eigen houding hierin, het inlevingsvermogen, het zelf verwerken staan centraal. Ruim een derde van de trainingen in de zorg is bestemd voor vrijwilligers in de palliatieve terminale zorg. Zij doen in de trainingen vaardigheden op of ontwikkelen hun vaardigheden in de directe contactuele sfeer en begeleiding van anderen. Daarnaast is een deel van de trainingen in de zorg met name gericht op belangenbehartiging van cliënten en patiënten. Beginnende en bestaande raadsleden worden getraind, evenals belangenbehartigers en informatieverstrekkers van patiëntenorganisaties. Dit betreft veelal lotgenoten. Ook bij deze trainingen gaat het om het contact met anderen, raadgeving en advisering.

Als we de vrijwilligers uit het onderzoek vergelijken met de vrijwilligers in Nederland blijkt dat we hier te maken hebben met de 'crème de la crème' van de vrijwilliger in Nederland. De vrijwilligers die een training hebben gevolgd bij de VTA-instituten scoren op diverse kenmerken aanzienlijk hoger of sterker dan de vrijwilligers in Nederland. Ze besteden meer tijd aan het vrijwilligerswerk en ze werken voor meerdere vrijwilligersorganisaties.

In het volgende hoofdstuk gaan we nader in op hun ervaringen en motieven.

## Vraag en aanbod landelijke deskundigheidsbevordering

### 4.1 Inleiding

De derde vraag van de probleemstelling staat in dit hoofdstuk centraal: Hoe dient het aanbod van landelijke deskundigheidsbevordering eruit te zien dat tegemoet komt aan de behoefte aan deskundigheidsbevordering bij vrijwilligers(organisaties) en dat passend is binnen het beleid van het ministerie van VWS? Hiervoor hebben we allereerst gekeken naar de motieven (§ 4.2) en ervaringen (§ 4.3) van de vrijwilligers die een training hebben gevolgd bij de VTA-instituten. Vervolgens bekijken we in paragraaf 4.4 welke andere vormen van deskundigheidsbevordering bestaan naast de VTA-instituten. De behoefte aan deskundigheidsbevordering en de ideeën voor de toekomst komen aan bod in de paragrafen 4.5 en 4.6.

### 4.2 Motieven van vrijwilligers

Deskundigheidsbevordering heeft diverse functies. Het verhoogt de kwaliteit van het werk van vrijwilligers. Daarmee komt het ten goede aan de vrijwilligersorganisaties, de organisaties waar vrijwilligers hun diensten aanbieden en de burgers voor wie vrijwilligers zich inzetten. Tegelijkertijd komt het ten goede aan de vrijwilligers zelf. Ze ontdekken en ontwikkelen bestaande vaardigheden, leren nieuwe vaardigheden, worden geïnformeerd over bijvoorbeeld nieuwe ontwikkelingen, leren hoe te handelen in bepaalde situaties, wisselen ervaringen uit met andere vrijwilligers en ontwikkelen meer zekerheid in hun werk. In de studie van Van Daal et al. (2005) naar de relatie tussen vrijwilligers en beroepskrachten wordt gewezen op het belang van deskundigheidsbevordering van vrijwilligers die gericht is op het omgaan met beroepskrachten. Ook de hogere eisen aan professionaliteit en management van vrijwilligersorganisaties vergroten de noodzaak tot deskundigheidsbevordering.

Deskundigheidsbevordering is van grote betekenis voor vrijwilligers. Ze ervaren het als een belangrijke vorm van erkenning van de relevantie van hun inzet. Niet alleen de mogelijkheid tot het volgen van cursussen en trainingen, maar ook het maken van een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) en zelfs een loopbaanbeleid waarbij vrijwilligers kunnen 'groeien' in de organisatie en zich kunnen blijven ontwikkelen, zijn mogelijke vormen van erkenning en waardering die vrijwilligersorganisaties kunnen bieden aan vrijwilligers (Plemper et al., 2005). Voor veel vrijwilligers is de mogelijkheid tot het volgen van deskundigheidsbevorderende

activiteiten zelfs een reden om vrijwilligerswerk te verrichten. In de tweejaarlijkse meting Geven in Nederland (Van Daal & Plemper, 2003) bleek voor driekwart (73%) van de vrijwilligers de mogelijkheid tot verbreding van de levenservaring een reden te zijn om actief te zijn in het vrijwilligerswerk. Voor de helft (49%) van de vrijwilligers was het opdoen van ervaringen een motief om zich in te zetten bij een vrijwilligersorganisatie.

We hebben de cursisten van de VTA-instituten bevraagd naar hun motieven om vrijwilligerswerk te doen en naar de voldoening die zij hieruit halen. Vervolgens hebben we hun antwoorden naast die van de vrijwilligers in Nederland gelegd. De verschillen zijn aanzienlijk. Driekwart (73%) van de Nederlandse vrijwilligers zegt het vrijwilligerswerk te doen, omdat men het leuk vindt. Dit geldt vrijwel voor alle cursisten (94%). Niet geheel verwonderlijk hechten de cursisten van de VTA-instituten grote waarde aan de functie van vrijwilligerswerk als ‘het verbreden van de levenservaring’ (90% tegenover 73% van de vrijwilligers) en het ‘leren van nieuwe vaardigheden’ (87% tegenover 21% van de vrijwilligers). Ook het zien van resultaten (80% tegenover 23%), vrijwilligerswerk als een uitdaging (75% tegenover 52%) beschouwen, het ontmoeten van mensen in het vrijwilligerswerk (73% tegenover 32%) en het gezond en actief blijven in het vrijwilligerswerk (59% tegenover 18%) scoren hoog. De cursisten hebben vaker het idee dat het vrijwilligerswerk door hun omgeving wordt gewaardeerd (86% tegenover 74%) en verrichten het vrijwilligerswerk vaker uit morele, religieuze of politieke overtuiging dan de vrijwilligers als geheel (53% tegenover 24%). Opvallend is dat de meeste vrijwilligers gevraagd zijn om vrijwilligerswerk te doen. Voor de cursisten geldt dit juist minder. Zij hebben zich grotendeels zelf aangemeld als vrijwilliger. We hebben hier te maken met een heel actieve groep vrijwilligers met een diepe betrokkenheid op de samenleving die zich tegelijkertijd heel bewust is van de eigen capaciteiten en vaardigheden. Het zijn vrijwilligers die zich willen inzetten en daarbij leergierig en resultaatgericht zijn.

Tabel 4.2.1. *Persoonlijke motivatie en voldoening rond vrijwilligerswerk (in procenten)*

<i>Motieven</i>	<i>Onderzoeks- populatie</i>	<i>Neder- landse vrijwilligers</i>
Ik vind het vrijwilligerswerk leuk om te doen	94	73*
Vrijwilligerswerk verbreedt mijn levenservaring	90	73
Ik leer in het vrijwilligerswerk nieuwe vaardigheden	87	21*
Mijn vrijwilligerswerk wordt gewaardeerd in mijn omgeving	86	74
In mijn werk als vrijwilliger kan ik dingen doen waar ik goed in ben	85	70
Ik zie resultaten van het vrijwilligerswerk dat ik doe	80	23
Het vrijwilligerswerk dat ik doe is een uitdaging	75	52
In het vrijwilligerswerk ontmoet ik mensen en maak ik vrienden	73	32*
Ik blijf gezond en actief door het vrijwilligerswerk dat ik doe	59	18*
Ik doe het vrijwilligerswerk vanuit morele, religieuze of politieke overtuiging	53	24*
Ik ben gevraagd om vrijwilligerswerk te doen	41	57

\* gegevens uit 2000; andere gegevens uit 2002

Om nog meer te weten te komen over de motivatie en persoonlijke waarden van de cursisten hebben we een aantal vragen gesteld die gebaseerd zijn op de module altruïsme uit de schaal voor interpersoonlijke waarden (Drenth & Cranendonck, 1973; in Van Daal & Plemper, 2003). De antwoorden vormen de altruïsmewaarde. De gemiddelde score van de Nederlandse bevolking van 18 jaar en ouder op de altruïsmewaardeschaal is 27,9. Vrijwilligers hebben een hogere altruïsmewaarde, namelijk 29,5. De vrijwilligers in dit onderzoek die een training hebben gevolgd bij een VTA-instituut scoren nog hoger, namelijk 30,9. Vrijwilligers in de sector zorg scoren weer hoger dan de gemiddelde cursist: 31,1. Alhoewel slechts een kleine categorie onder de cursisten een training volgt vanuit een levensbeschouwelijke of religieuze organisatie zijn deze vrijwilligers de top wat betreft de altruïsmewaarde: 32,7. Relatief lage waarden zijn er voor vrijwilligers in de sport en vrijwilligers in de sector kunst en cultuur. Deze vinden we weinig onder de cursisten. Wellicht in samenhang met de sector zorg of vanuit de christelijk sociale ‘roots’ van het instituut hebben de cursisten van SBI de hoogste altruïsmewaarde van de VTA-instituten: 31,2. Hierbij brengen we in herinnering dat de cursisten van SBI ook de hoogste responsbereidheid vertoonden. De cursisten van FNV Formaat scoren het laagst op de altruïsmeschaal: 30.

De diepe innerlijke overtuiging die de mensen aanzet om vrijwilligerswerk te doen, blijkt sterk uit de altruïsmewaarde. We hebben ook gekeken hoe de cursisten scoren op inter-persoonlijk vertrouwen. Deze schaal bestaat uit twee vragen, gebaseerd op de European Values Study (Plemper & Van Daal, 2003). De gemiddelde score van de Nederlandse bevolking van 18 jaar en ouder is 6,5. Vrijwilligers hebben een iets hogere inter-persoonlijke vertrouwenswaarde: 6,7. De cursisten van de VTA-instituten scoren nog hoger, namelijk 7,06. Op deze waarde scoort SSKO het hoogst (7,19) en FNV Formaat (6,97) het laagst. Vrijwilligers in de sectoren natuur (7,5), kunst en cultuur (7,5), politiek (7,4) en vluchtelingenwerk/mensenrechten (7,25) hebben de hoogste scores. Organisaties van allochtonen hebben de laagste inter-persoonlijke vertrouwenswaarde: 6,75.

### 4.3 Ervaringen van vrijwilligers

Over het algemeen zijn de vrijwilligers die een cursus bij de VTA-instituten hebben gevolgd erg tevreden over het resultaat (85%). Ze hebben hun doelen behaald en bruikbare informatie ontvangen die hen aan het denken zet. Ze voelen zich meer zelfverzekerd en uitgerust om hun taken te vervullen. Ze hebben tips en trucs gekregen die ze in de praktijk kunnen toepassen. Ongeveer vijf procent van de cursisten is ontevreden over de cursus of het resultaat. Zij zijn van mening dat de cursus geen toegevoegde waarde heeft, gezien de ervaring en kennis die zij al bezitten. Ook geeft men aan soms ontevreden te zijn over de cursusleider, de organisatie van de cursus of het cursusmateriaal. Opvallend is dat tien procent van de cursisten geen duidelijke verwachtingen over de training had of geen duidelijk resultaat van de training verwachtte. De tevredenheid van de cursisten over de trainingen van de verschillende VTA-instituten verschilt niet significant.

De tevredenheid van vrijwilligers over de trainingen van de VTA-instituten blijkt ook uit tabel 4.3.1. Het overgrote deel van de vrijwilligers is van mening dat de training noodzakelijk is geweest (78%). Ze zien de training als een blijk van waardering (72%) en ze ervaren profijt van de training (77%). Daarbij hebben ze veel geleerd van de ervaringen van andere cursisten (77%), bezitten ze nu kennis die ze anders niet hadden opgedaan (72%) en menen ze dat de training goed

aansluit bij het vrijwilligerswerk dat ze doen (78%). Ook hebben ze oplossingen gekregen die ze kunnen toepassen in hun vrijwilligerswerk (76%).

Het merendeel (71%) van de vrijwilligers vond het prettig dat de training inclusief overnachting werd aangeboden. Ook vond het merendeel (81%) van de cursisten het geen bezwaar om naar de locatie te reizen.

Een kwart van de vrijwilligers (26%) ervaart de training als een verplichting vanuit de organisatie. Eenvijfde beschouwt de mogelijkheid tot het volgen van trainingen als een reden om vrijwilligerswerk te doen.

De helft van de vrijwilligers (55%) heeft het gevoel dat de training hen meer zelfvertrouwen heeft gegeven. De vrijwilligers zijn verdeeld over de vraag of de training wellicht korter had kunnen duren zonder dat zij minder hadden geleerd. De helft meent van wel, de andere helft niet. Dat je de meeste kennis uit de praktijk haalt en niet uit een training, meent 42%.

*Tabel 4.3.1. Meningen en ervaringen van cursisten (in procenten)*

<i>Meningen en ervaringen over de trainingen</i>	<i>Onderzoeks-populatie</i>
Ik vond het niet erg om naar de locatie te reizen	81
De training is noodzakelijk om mijn vrijwilligerswerk goed uit de kunnen voeren	78
De training past precies bij het vrijwilligerswerk dat ik doe	78
Ik heb veel profijt van de kennis uit de training in mijn vrijwilligerswerk	77
Ik heb tijdens de training veel geleerd van de ervaringen van andere cursisten	77
In de training heb ik oplossingen gekregen die ik toepas in vrijwilligerswerk	76
Ik ervaar de training als een blijk van erkenning en waardering	72
In de training heb ik kennis opgedaan die ik anders niet had geleerd	72
Ik zou de volgende keer weer bij hetzelfde instituut een training volgen	72
Ik vond het prettig dat de training werd gegeven inclusief overnachting	71
De training heeft me zelfvertrouwen gegeven	55
Als de training korter had geduurd, zou ik niet voldoende geleerd hebben	50
De meeste kennis haal ik uit de praktijk en niet uit een training	42
Ik beschouw de training als een verplichting vanuit de vrijwilligersorganisatie	26
De mogelijkheid tot het volgen van trainingen is voor mij een reden om vrijwilligerswerk te doen	20

#### *IOWO-gegevens*

Voor dit onderzoek hebben we eveneens de IOWO-gegevens geanalyseerd. Dit zijn de gegenereerde gegevens van evaluatieformulieren die geslaagde cursisten na afloop van de training invullen. We ontvingen de totale gegevens van de VTA-instituten over de periode juli 2004 tot en met december 2004, de periode januari 2005 tot en met juni 2005, en over het gehele jaar 2004. Daarnaast ontvingen we de gedeeltelijke gegevens van blooming en SBI. We laten deze beide instituten buiten de analyse, omdat de informatie niet volledig is en we van de andere VTA-instituten geen IOWO-gegevens ontvingen.

Uit de analyse van de totalen over het tweede halfjaar 2004, het eerste halfjaar 2005 en het gehele jaar 2004 blijkt dat de cursisten doorgaans positief oordelen over de trainingen. Het gemiddelde rapportcijfer over het tweede halfjaar 2004 is 8, over het eerste halfjaar 2005 8,1 en over geheel 2004 8. De cursisten zijn positief over de diverse onderdelen waarover men zich kan uitspreken, zoals het voortraject, het programma, de trainer, het resultaat en de accommodatie. De



stellingen zijn allen positief gesteld. We geven in tabel 4.3.2 weer hoe vaak cursisten over het gehele jaar 2004, het tweede halfjaar 2004 en het eerste halfjaar 2005 het 'eens' of 'zeer eens' waren met de stellingen. We hebben de scores op de waarden 'eens' of 'zeer eens' uit de vijfpuntsschaal bij elkaar opgeteld.

De cijfers over de drie periodes die de VTA-Groep ons heeft geleverd, tonen opvallend weinig variatie terwijl we toch met grote hoeveelheden cursisten hebben te maken. De cursisten scoren op alle onderdelen zowel positief als eensgezind. Over alle periodes is 92% tevreden over de deskundigheid en eveneens 92% over de begeleiding van de trainer. Over alle periodes vond 89% de accommodatie geschikt. Voor de goede orde: aangezien geen enkele vraag door alle cursisten is ingevuld, geven we bij N de range weer van de absolute aantallen cursisten die alle vragen hebben beantwoord. Uit de range absolute aantallen blijkt dat niet alle cursisten die een training volgen bij een VTA-instituut een evaluatieformulier invullen. We zagen in hoofdstuk 2 dat in 2004 32.134 vrijwilligers een training hebben gevolgd bij een VTA-instituut en in 2005 zijn er 32.352 cursisten gepland. Wij ontvingen van de VTA-Groep over 2004 de IOWO-gegevens van de evaluatieformulieren van 19.198 cursisten (60% van het totale aantal cursisten). Over de eerste helft van 2005 ontvingen we de gegevens van 7.148 cursisten (22% van het aantal geplande cursisten op jaarbasis). Dit betekent dat we voor een relatief groot gedeelte van de cursisten geen evaluatiegegevens hebben.

*Tabel 4.3.2. Meningen en ervaringen van cursisten volgens de IOWO-evaluatieformulieren (in procenten)*

<i>Meningen en ervaringen over de trainingen</i>	<i>IOWO-gegevens *</i>	<i>IOWO-gegevens *</i>	<i>IOWO-gegevens *</i>
	<i>2004</i> (N=18.850- 19.198)	<i>2<sup>e</sup> halfjaar</i> 2004 (N=9.546- 9.715)	<i>1<sup>e</sup> halfjaar</i> 2005 (N=7.037- 7.148)
De trainer heeft de groep goed geleid	92	92	92
De trainer is deskundig in het onderwerp	92	92	92
Het gebruikte materiaal was goed verzorgd	89	90	89
De service voldeed aan mijn wensen	89	89	88
De bijeenkomst is gehouden in een geschikte accommodatie	89	89	89
Het programma heeft mij geboeid	87	88	88
De inhoud van het gebruikte materiaal was relevant	87	87	87
Ik zou anderen aanraden een training als deze te volgen	86	86	87
Ik verwacht wat ik heb geleerd te kunnen gebruiken	85	86	87
De trainer ging regelmatig na of de uitvoering van het programma aan de verwachting voldeed	84	84	83
Ik heb het programma tijdig ontvangen	83	84	81
Het tempo was goed	83	83	83
Het programma beantwoordde aan mijn verwachtingen	81	82	83
De gestelde doelen zijn bereikt	79	80	81
De informatie gaf mij een duidelijk beeld van het programma	79	79	80

\* % zeer mee eens en eens bijeen genomen

De VTA-Groep heeft eveneens de IOWO-gegevens, uitgesplitst naar beleidsprioriteit aangeleverd. Hieruit blijkt dat de verschillen tussen sectoren niet erg groot zijn, maar de vrijwilligers in de zorg zijn het meest positief.

De vrijwilligers die in 2005 zijn ingedeeld in de sector 'onbekend' scoren afwijkend van de rest. Ze zijn veel minder tevreden over de trainer en het programma dan de anderen. Wel scoren ze hoog wat betreft ontvangen service en accommodatie. Ook hebben ze relatief vaak het programma tijdig ontvangen. In tabel 4.3.3 staan de cijfers verdeeld over de beleidsprioriteiten in het eerste halfjaar van 2005 te lezen.

Tabel 4.3.3. *Meningen en ervaringen van cursisten volgens de IOWO-evaluatie-ormulieren (in procenten) naar beleidsprioriteiten*

Meningen en ervaringen over de trainingen	IOWO-gegevens *			
	1 <sup>e</sup> halfjaar 2005 (N=7.037-7.148)			
	Zorg (N=2.910- 2.969)	Leef- baarheid (N=2.836 -2.879)	Veilig- heid (N=1.235 -1.263)	Onbe- kend (N=36- 39)
De trainer heeft de groep goed geleid	94	93	89	61
De trainer is deskundig in het onderwerp	94	93	89	55
Het gebruikte materiaal was goed verzorgd	90	89	85	82
De service voldeed aan mijn wensen	91	86	84	95
De bijeenkomst is gehouden in een geschikte accommodatie	92	88	86	91
Het programma heeft mij geboeid	89	89	84	61
De inhoud van het gebruikte materiaal was relevant	88	88	83	74
Ik zou anderen aanraden een training als deze te volgen	87	89	86	70
Ik verwacht wat ik heb geleerd te kunnen gebruiken	87	89	85	68
De trainer ging regelmatig na of de uitvoering van het programma aan de verwachting voldeed	85	84	79	51
Ik heb het programma tijdig ontvangen	86	80	73	95
Het tempo was goed	83	86	79	61
Het programma beantwoordde aan mijn verwachtingen	83	85	79	56
De gestelde doelen zijn bereikt	80	84	78	59
De informatie gaf mij een duidelijk beeld van het programma	81	82	72	82

\* % zeer mee eens en eens bijeen genomen

In tabel 4.3.4 staan de cijfers verdeeld over de beleidsprioriteiten in het tweede halfjaar van 2004 te lezen.

Tabel 4.3.4. Meningen en ervaringen van cursisten volgens de IOWO-evaluatie-formulieren (in procenten) naar beleidsprioriteiten

Meningen en ervaringen over de trainingen	IOWO-gegevens * 2 <sup>e</sup> halfjaar 2004 (N=9.546-9.715)			
	Zorg (N=3.994-4.065)	Leefbaar- heid (N=3.530-3.598)	Veilig- heid (N=1.508-1.536)	Onbe- kend (N=245-252)
De trainer heeft de groep goed geleid	94	92	93	94
De trainer is deskundig in het onderwerp	94	91	93	98
Het gebruikte materiaal was goed verzorgd	90	90	88	90
De service voldeed aan mijn wensen	91	87	90	86
De bijeenkomst is gehouden in een geschikte accommodatie	92	87	91	80
Het programma heeft mij geboeid	89	86	87	90
De inhoud van het gebruikte materiaal was relevant	88	86	86	89
Ik zou anderen aanraden een training als deze te volgen	87	86	86	87
Ik verwacht wat ik heb geleerd te kunnen gebruiken	87	85	86	86
De trainer ging regelmatig na of de uitvoering van het programma aan de verwachting voldeed	85	84	84	85
Ik heb het programma tijdig ontvangen	86	81	81	87
Het tempo was goed	83	83	83	85
Het programma beantwoordde aan mijn verwachtingen	83	81	79	81
De gestelde doelen zijn bereikt	80	79	78	74
De informatie gaf mij een duidelijk beeld van het programma	81	79	76	78

\* % zeer mee eens en eens bijeen genomen

#### 4.4 Andere aanbieders van deskundigheidsbevordering

Zowel in de interviews als in de enquête hebben vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties aangegeven ook trainingen te volgen bij andere aanbieders dan de VTA-instituten. Dit zijn trainingen vanuit de vrijwilligersorganisaties zelf, vanuit andere organisaties en instellingen, zoals zorg- en welzijnsinstellingen, gemeentelijke organisaties, vrijwilligerscentrales, platforms, maar ook particuliere of commerciële bureaus.

Voor dit onderzoek verrichtten we een zoekactie naar andere aanbieders via deskresearch, internet, telefonische en mondelinge informatie van geïnterviewden. We ontdekten een scala aan activiteiten, variërend van gratis voorlichtingsavonden met open inschrijvingen tot trainingen op maat. Hoewel de VTA-Groep een grote en deskundige aanbieder is voor trainingen aan vrijwilligers zijn er diverse andere voorbeelden van aanbieders van deskundigheidsbevordering. Op *landelijk niveau* zijn naast de VTA-instituten onder meer de volgende organisaties actief op het gebied van deskundigheidsbevordering:

- Landelijke vrijwilligersorganisaties.
- Landelijke stichtingen, onder meer gericht op educatie op gebieden waar vrijwilligers werkzaam zijn, zoals natuur en milieu, religie, zorg voor oorlogsgetroffenen.
- CIVIQ.
- NIZW.
- Particuliere advies- en trainingsbureaus.
- Sesam Academie.

Op *provinciaal, regionaal en lokaal niveau* kunnen we naast de VTA-instituten onder meer de volgende aanbieders van deskundigheidsbevordering onderscheiden:

- Provinciale/regionale en lokale afdelingen van landelijke vrijwilligersorganisaties.
- Provinciale/regionale en lokale vrijwilligersorganisaties.
- Provinciale/regionale en lokale steunpunten vrijwilligerswerk.
- Lokale vrijwilligerscentrales.
- Provinciale/regionale en stedelijke welzijnsorganisaties.
- Provinciale/regionale servicebureaus voor ondersteuning van sport en bewegen, provinciale/regionale en lokale sportraden, provinciale sportbonden.
- Volksuniversiteiten.
- Volwasseneneducatie.
- Lokale en regionale instellingen waar vrijwilligers werkzaam zijn, zoals zorginstellingen, bibliotheken, scholen, club- en buurthuizen, sportclubs, natuurverenigingen.
- Particuliere advies- en trainingsbureaus.
- Lokale Rabobanken.

De vormen van deskundigheidsbevordering die bovenstaande organisaties bieden, zijn divers. Ze variëren van een gratis korte voorlichtingsbijeenkomst tot een langer durende cursus met intensieve opdrachten en een hoge kostprijs.

We stuiten in het onderzoek diverse malen op samenwerkingsverbanden tussen de VTA-instituten en andere organisaties of trainers van VTA-instituten die hun diensten aanbieden aan anderen. Ook lijkt het soms dat een vrijwilligersorganisatie of maatschappelijke organisatie bepaalde trainingen aanbiedt terwijl het in feite een training is die door een VTA-instituut wordt gegeven.

Trainingen worden eveneens in samenwerking ontwikkeld. Zo ontwikkelde CIVIQ (instituut voor vrijwillige inzet) samen met PJ Partners (Zuid-Hollands expertisecentrum voor jeugdbeleid, gendervraagstukken, diversiteit, sociaal beleid en cultuur), Primo-nh (adviesorganisatie voor sociaal beleid voor de provincie Noord-Holland), en de twee VTA-instituten Stavoor en SBI de training '5xB!' De training vormt de basis voor een gestructureerd en praktisch plan van aanpak voor werving en behoud van nieuwe vrijwilligers. De 5 B's staan voor: binnenhalen, begeleiden, belonen, behouden, beëindigen. Ook enkele vrijwilligers uit onze enquête volgden deze training bij een VTA-instituut. Naast deze training heeft CIVIQ diverse trainingen en handreikingen samengesteld voor onder andere het borgen van vrijwilligersbeleid, werven van vrijwilligers, interculturaliseren van vrijwilligersorganisaties en herkennen van motieven.

Ook een organisatie als het NIZW biedt in samenwerking met particuliere trainers uit de welzijnssector of vrijwilligersorganisaties, zoals de Stichting Samenwerkende Vrijwillige Hulpdiensten (SSVH) trainingen voor vrijwilligers in de thuiszorg. In het project 'De buurt voor alle leeftijden' werkt het NIZW samen met het VTA-instituut Odyssee, dat verantwoordelijk is voor het trainingsprogramma van intergenerationeel werken.

In het kader van de TSV-regeling zijn diverse organisaties in de gelegenheid gesteld om interne trainingen te houden. Een aantal organisaties op lokaal niveau heeft hiervan gebruik gemaakt. Het betreft gewoonlijk praktische vaardigheidstraining, zoals bestuursvaardigheden, computer- en telefoonvaardigheden, presentatietechnieken, fondsenwerving en sponsoring, vinden en binden, wet- en regelgeving, EHBO. Het is in veel gevallen onzeker of deze trainingen worden voortgezet of dat hiervoor middelen blijven bestaan. De lokale overheden twijfelen in een aantal gevallen aan de bijdrage van deze trainingen aan de innovatie van het vrijwilligerswerk en aan de efficiency van de trainingen. De deelname aan de trainingen was niet overal groot. Opvallend was dat meer dan de helft van de deelnemers betaalde krachten waren en geen vrijwilligers. Toch waren er ook successen, vooral in kleinere gemeenten. Een voorbeeld hiervan beschrijven we hieronder. Na dit voorbeeld presenteren we een selectie van casus van deskundigheidsbevordering. We hebben hierbij gelet op originaliteit, maar ook op exemplarische voorbeelden.

#### *Samenwerking gemeenten Harderwijk, Ermelo, Putten en Rabobank*

Een voorbeeld van een trainingsaanbod met TSV-gelden vinden we in een samenwerkingsverband van de gemeenten Harderwijk, Ermelo, Putten en de Rabobank. In 2004 en 2005 zijn gratis cursussen aangeboden aan meer dan 350 vrijwilligers. Het gaat om cursussen communicatie, bestuurscursussen, cursussen Word en Windows, maar ook om projectmatig werken binnen verenigingen, lokale sponsoring in de praktijk, coaching van vrijwilligers, (On)beperkt in contact, over het omgaan met mensen met een beperking. De uitvoering is in handen van Stichting Pinel, ROC Landstede en de Rabobank. De training (On)beperkt in contact is gericht op vrijwilligers die te maken hebben met mensen met een beperking of chronische ziekte. Deze cursus is gegeven door medewerkers van MEE Veluwe in samenwerking met CIVIQ. De trainingen variëren van een avond tot meerdere dagdelen. Er is een grote toeloop op de trainingen. Sommige cursussen worden meerdere keren gegeven. Door het succes is besloten om ook in 2005 en 2006 de gratis trainingen aan te bieden.

De lokale Rabobanken zijn een belangrijke aanbieder van deskundigheidsbevordering aan vrijwilligers. De trainingen zijn gericht op praktische zaken, zoals PR, communicatie, fondsenwerving, maar ook werven en behoud van vrijwilligers. De trainingen lopen al enige jaren. Het is de verantwoordelijkheid van de onafhankelijke Rabobanken wat ze precies bieden op het lokale niveau en in samenwerking met wie. De financiële bijdrage is gericht op de ondersteuning van verenigingen in brede zin. De trainingen zijn allen kosteloos met open inschrijving en zonder voorwaarden. In de afgelopen jaren hebben tienduizenden vrijwilligers op deze wijze deskundigheidsbevordering ontvangen.

#### *De Waaier Alkmaar*

Een voorbeeld van samenwerking tussen de gemeente, vrijwilligersorganisaties en het bedrijfsleven vinden we in Alkmaar. De Waaier is een initiatief van de gemeente Alkmaar en lokale bedrijven. De Waaier probeert vragen van maatschappelijke organisaties en vrijwilligersorganisaties te 'matchen' met het

aanbod van het bedrijfsleven in Alkmaar en omgeving. De Waaier bemiddelt bij teambuilding, het ter beschikking stellen van middelen, materialen, faciliteiten, kennisoverdracht en coaching van het bedrijfsleven aan vrijwilligersorganisaties.

Eén van de projecten van de Waaier is de vrijwilligeracademie. Het doel is om door ondersteuning vanuit het bedrijfsleven vrijwilligers te helpen hun werkzaamheden optimaal te laten uitvoeren. Het gaat hier om specifieke kennis, die het bedrijfsleven voorhanden heeft en waar vrijwilligers niet altijd over beschikken, zoals PR, communicatie, financiën, fondsenwerving en administratie. De Waaier organiseert kennisavonden waarop een bedrijf kosteloos informatie overdraagt aan vrijwilligers. Hiervoor bieden ook particuliere trainers kosteloos hun diensten aan.

De vrijwilligersacademie bevindt zich in de startfase. Om de vrijwilligersacademie te laten aansluiten bij de huidige behoefte verricht de Waaier in samenwerking met de Hogeschool INHolland en de gemeente Alkmaar een onderzoek naar de behoefte van de maatschappelijke organisaties en hun vrijwilligers. Hierbij wordt bekeken op welke specifieke vlakken kennisoverdracht wenselijk is. Er is in ieder geval belangstelling voor: kennisavonden (kennisoverdracht over specifiek thema), tijdelijke ondersteuning door een mentor/adviseur vanuit het bedrijfsleven en een spreekuur voor vrijwilligers (op locatie of telefonisch).

De eerste kennisavonden zijn intussen geweest en waren volgens de evaluatieformulieren succesvol. De onderwerpen die tijdens de kennisavonden aan bod komen, zijn: vergadertechnieken, PR, EHBO, omgaan met conflicten, opzetten van een efficiënte administratie, financiën regelen, sponsoring regelen, statuten opstellen, verzekeren van vrijwilligers, typen vrijwilligers herkennen en erkennen, meningen formuleren, luisteren naar de ander, grenzen en uitdagingen van het werk, werven en behouden van vrijwilligers.

#### *Beursvloer*

De Beursvloer is een evenement waarbij maatschappelijke behoeftes worden verhandeld: vraag en aanbod van vrijwilligerswerk in de meest brede zin. De bedoeling is dat bedrijven in een informele en dynamische sfeer maatschappelijke organisaties en vrijwilligersorganisaties ontmoeten en matches maken. Wat de één over heeft of graag wil bieden, is voor de ander vaak zeer gewenst. Doel van een beursvloer is om matches tot stand te brengen. De Beursvloer is een initiatief van CIVIQ, Fortis Foundation en KPMG.

De afgelopen jaren zijn er in vijftien steden en regio's beursvloeren georganiseerd. De initiatiefnemers hebben een toolkit ontwikkeld om een beursvloer op te zetten. Als voorbeeld van matches doen we een greep uit de 145 succesvolle matches die eind augustus 2005 op de Rotterdamse beursvloer tot stand kwamen:

- Het bedrijf Redkiwi gaat diverse maatschappelijke organisaties adviseren over de inzet en de bouw van een website.
- Digital Port stelt aan meerdere maatschappelijke organisaties een training *Mailings versturen via Outlook* beschikbaar.
- Pension Maaszicht zocht ondersteuning om de huidige website in het Engels te vertalen en samen te vatten. Het bedrijf Aquire springt hierop in.
- Kinderatelier Punt 5 zocht een penningmeester ter versterking van het bestuur. Een medewerker van KPMG zal dit als vrijwilliger oppakken. Een medewerker van APM Terminals Rotterdam B.V. doet hetzelfde bij Art & Nginering.

- Kunstenaarscollectief Observatorium biedt de PameijerKeerkring aan om met 16+ jongeren samen de inrichting van een tuin te bedenken en uit te voeren.
- Schipper Van der Mersch Advocaten heeft twee maatschappelijke organisaties beloofd haar juridische kennis belangeloos beschikbaar te stellen.
- Het bedrijf Smit biedt excursies aan, stelt een bus en vergaderruimte beschikbaar en helpt maatschappelijke organisaties met containervervoer.

#### *SESAM Academie*

De SESAM Academie (Academie voor Senioren en Samenleving) staat voor het bevorderen van kwaliteitsverbetering, professionaliteit en deskundigheid bij maatschappelijke organisaties. De SESAM Academie heeft twee doelstellingen: 1.) het ondersteunen van maatschappelijke organisaties bij het realiseren van kwaliteitsverbeteringen en professionalisering door hen in contact te brengen met sterk gemotiveerde vrijwilligers uit het bedrijfsleven, en 2.) senioren die jarenlang leidinggevende functies hebben bekleed in het bedrijfsleven de mogelijkheid bieden hun kennis en ervaring op zinvolle wijze aan te wenden voor de samenleving.

Maatschappelijke organisaties en vrijwilligersorganisaties kunnen gebruik maken van SESAM Adviseurs en SESAM Coaches. De ervaren senioren kunnen als coach of adviseur een rol spelen bij het realiseren van de groei van een (vrijwilligers) organisatie, doorlichten van een organisatie, begeleiden van een brainstormsessie, ontwikkelen van een toekomstvisie of een beleidsplan, creëren van een beter werkklimaat en betere arbeidsomstandigheden, ontwikkelen van nieuwe wervingstechnieken voor vrijwilligers en opzetten van een vrijwilligersbeleid, bewerkstelligen van een meer professionele aanpak, in kaart brengen van de financiële situatie en een gedegen financieel beheer of begeleiden van een conflict in een organisatie.

De SESAM Academie organiseert leergangen Advisering en Coaching. Senioren die zich voor de leergang aanmelden, volgen gedurende twaalf weken twee dagen per week een programma. Onderwerpen die aan bod komen, zijn onder andere de cultuur van maatschappelijke organisaties, advies- en coachingsvaardigheden en de positie en rol van vrijwilligers in de samenleving. Tot de opleiding behoort ook een praktijkoriëntatie van vier weken. Na afloop van de leergang ontvangen de deelnemers een certificaat en gaan ze als hoogopgeleide vrijwilliger aan de slag in tal van maatschappelijke organisaties. De leergangen worden twee keer per jaar aangeboden, in het voorjaar (januari - april) en het najaar (september - december). Vanaf april 2004 zijn er meer dan 50 SESAM coaches en adviseurs beschikbaar.

Zij zijn afkomstig uit het hele land en hebben een brede belangstelling. Ze vervullen opdrachten in alle sectoren waar vrijwilligers actief zijn, zoals sport, cultuur, zorg en welzijn, recreatie en natuur en milieu. De adviseurs en coaches werken zowel op lokaal, regionaal als landelijk niveau. De SESAM Adviseurs richten zich vooral op aspecten die te maken hebben met de procesmatige kant van de organisatie, de SESAM Coaches ondersteunen vooral de procesmatige kant van de mensen die actief zijn in een organisatie. Er zijn al zo'n zeventig organisaties geholpen.

SESAM Adviseurs en Coaches zijn senioren die een licentie hebben van de SESAM Academie. Voor deze licentie betalen de opdrachtgevers (is de organisatie die een opdracht neerlegt bij de SESAM Academie) een licentievergoeding aan de SESAM Academie. Deze vergoeding wordt per dagdeel berekend. De SESAM Adviseur of Coach sluit een overeenkomst met de organisatie waarin de aard van de werkzaamheden is opgenomen evenals het aantal dagdelen ondersteuning dat daarvoor nodig is. Al snel bleek de € 50,- per dagdeel voor een aantal organisaties een onoverkomelijke drempel te zijn. In het bijzonder organisaties die alleen met vrijwilligers werken, beschikken vaak over kleine budgetten, maar ook organisaties die zich bezighouden met ondersteuning van mensen aan de randen van de samenleving hebben het vaak erg krap.. Dit probleem wordt onderkend door vertegenwoordigers van fondsen waarmee de SESAM Academie goede contacten onderhoudt. Twee van deze fondsen (Stichting Doen en Stichting Porticus) hebben een bijdrage gestort in een fonds van de SESAM Academie. Maatschappelijke organisaties die gebruik willen maken van de dienstverlening van de SESAM Academie, maar daarvoor geen financiële middelen beschikbaar hebben, kunnen een beroep doen op dit fonds. Er zijn wel voorwaarden aan verbonden: de bijdrage is alleen bestemd voor de dagdeelvergoeding, er wordt een eigen bijdrage van minimaal 10% gevraagd, de kosten van het lidmaatschap van de vereniging komen voor eigen rekening evenals de (eventuele) reiskosten van de SESAM Adviseur of Coach. Er zijn aanvraagformulieren ontworpen, die een organisatie samen met de vertegenwoordiger van de SESAM Academie moet invullen. Een kleine commissie besluit over de aanvragen. In 2004 hebben zes organisaties een beroep gedaan op het fonds.

De bijdrage van de Stichting Doen is ook ontvangen voor het bieden van ondersteuning aan de twintig genomineerde organisaties van het Nationaal Compliment. Zij hebben alle twintig een dag ondersteuning door een SESAM Adviseur of Coach aangeboden gekregen. Tevens is een deel van de bijdrage besteed aan een interne opdracht van de SESAM Academie zelf, het verbeteren van de interne aansturing van de organisatie. Een aantal organisaties is om niet geholpen. Zij bleken na één of twee intake gesprekken zelf verder te kunnen en geen ondersteuning te behoeven. De dagdelen die de Adviseurs en Coaches aan deze opdrachten hebben besteed, zijn verdisconteerd in de bijdrage van Stichting Doen.

Een aantal andere fondsen zoals het NSGK, VSB Fonds en Fonds 1818 verwijst actief organisaties door naar de SESAM Academie en zijn in veel gevallen bereid de benodigde gelden beschikbaar te stellen mits daar een subsidie aanvraag aan ten grondslag ligt, voorzien van de benodigde bescheiden. Andere fondsen zoals NRF en SkANfonds staan zeer welwillend tegenover aanvragen van organisaties die om ondersteuning vanuit de Academie vragen. Een belangrijke overweging daarbij is dat de SESAM Adviseurs en Coaches hun dienstverlening verwoorden in een plan van aanpak waarin vermeld staat wat men voor de organisatie gaat doen, in welk tijdsbestek en welke kosten dit met zich meebrengt.

#### *Pastorale School*

De Pastorale School voor vrijwilligers biedt sinds dertig jaar scholing en toerusting aan mensen die vrijwilligerswerk doen in parochies en andere vormen van pastoraat in het bisdom Rotterdam. De school biedt via modules en leerroutes trainingen aan vrijwilligers, zoals Leren (catechese), Vieren (liturgie) Dienen, (kerk en samenleving, caritas, diaconie en missie-, ontwikkelings- en vredeswerk), Pastoraat (pastorale gesprekken, contactwerk) en Oecumene, en



trainingen aan vrijwilligers die betrokken zijn bij de leiding van een parochie, zoals leden van pastoraatsgroepen en bestuursleden.

Voor het volgen van een module worden de directe en reële kosten in rekening gebracht. Hierdoor kan de prijs voor het volgen van een module variëren. Tot de directe kosten worden gerekend: de vergoeding van de docent volgens het tarief van de Pastorale Dienstverlening (€ 70,- per bijeenkomst, maximaal € 350,- per module) en de eventuele reiskosten van de docent; zaalhuur, koffie en thee; lesmateriaal (boeken, kopieën, gebruik van apparatuur, etc.). De kosten van een cursusbijeenkomst van 2½ uur zijn voor het seizoen 2005-2006 vastgesteld op € 75,-. Een module van vijf bijeenkomsten kost in totaal € 375,-. Deze kosten worden gedeeld door het aantal cursisten. Hoe meer cursisten, hoe lager de kosten per cursist. De kosten worden door de Pastorale Dienstverlening bij de parochies van de cursisten in rekening gebracht. De rekening wordt aan het betreffende parochiebestuur gestuurd. De cursist krijgt dus zelf geen rekening. De financiële administratie van het bisdom verstuurt de rekeningen en betaalt de kosten.

#### *Stichting LOKAAL Rotterdam*

Stichting LOKAAL Rotterdam is een initiatief van de democratische politieke partijen in Rotterdam. De stichting is in 1994 opgericht met als doelstelling de relatie tussen de inwoners van Rotterdam en hun stadsbestuur te verbeteren en de afstand tussen Rotterdammers en de gemeentepolitiek te verkleinen. Dat doet LOKAAL door het organiseren van cursussen, trainingen, debatten, ontmoetingen en andere activiteiten. LOKAAL wordt financieel ondersteund door de gemeente Rotterdam. De cursussen en trainingen worden afgesloten met een door de gemeente Rotterdam erkend certificaat, ondertekend door de burgemeester. 'Open inschrijving'-trainingen worden gegeven met financiële steun van de gemeente Rotterdam. De kosten voor deelnemers zijn hierdoor beperkt. Mensen op het sociaal minimum betalen de helft. Het doel van de trainingen is het vergroten van kennis over en het bevorderen van burgerparticipatie in het maatschappelijke, democratische en politieke proces. Voorbeelden van trainingen zijn: politici in wording, training actief in een belangenorganisatie, participatietrainingen, training maatschappelijk actief als wijkbewoner.

#### *Cogis*

Stichting Cogis is het landelijk kenniscentrum vervolging, oorlog en geweld. Het is op 1 januari 2005 ontstaan uit een fusie tussen Centrum '45, Sinai Centrum en ICODO. Cogis biedt diverse trainingen aan vrijwilligers en lotgenoten in de zorg voor oorlogs- en geweldsgetroffenen en aan vrijwilligers die in hun werk te maken krijgen met oorlogsslachtoffers en de gevolgen van oorlog, zoals vrijwilligers in de ouderenzorg. Het gaat om trainingen als presenteren, gastspreker zijn, samenwerken in een team, begeleiden van groepen, begeleiden van lotgenoten, inloopbijeenkomsten, maar ook om telefoontraining, omgaan met rouw, omgaan met emoties, omgaan met ouder wordende oorlogsgetroffenen. Cogis levert diensten aan diverse vrijwilligersorganisaties en organisaties van oorlogsgetroffenen. Een groot deel van de scholingsactiviteiten kan op maat (in company) worden aangeboden, toegesneden op vragen die leven in de organisatie en/of bij medewerkers die zich willen scholen. In overleg met de opdrachtgever wordt een opzet met offerte gemaakt, waarin doel, inhoud, accommodatie en kosten aan bod komen. Voor een scholingsactiviteit op maat is het tarief per dagdeel € 500. Door subsidie van het ministerie van VWS worden de trainingen voor vrijwilligers van organisaties voor oorlogsgetroffenen tegen een lagere prijs gegeven.

Cogis bedient een deel van het werk, zoals beschreven in hoofdstuk 2 bij de doelgroepen en beleidsprioriteiten voor de VTA-instituten, namelijk oorlogsgeïmponeerden. De VTA-instituten ondernemen vooralsnog geen activiteiten ten aanzien van deze doelgroep.

#### *Programma Versterking CliëntenPositie (VCP)*

Het Programma Versterking CliëntenPositie (VCP) stimuleert op lokaal niveau de belangenbehartiging van mensen met een handicap of een chronische ziekte. Het programma is een gezamenlijk instrument van de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad (CG-Raad) en de Federatie van Ouderverenigingen (FvO). Binnen het programma worden diverse trainingen uitgevoerd. Een voorbeeld is de training 'Barrières doorbreken'. Deze training leert mensen vaardigheden die nodig zijn bij het opzetten en uitvoeren van een goede lobby en het aangaan van coalities. Daarbij wordt gebruik gemaakt van een simulatie (soort spel) in de vorm van een eilandenrijk dat bestaat uit vijf verschillende eilanden en hun bewoners. In vier stappen plus een zogenaamde terugkombijeenkomst wordt geëxperimenteerd met het proces van belangenbehartiging, waarbij het aanleren en oefenen van de nodige vaardigheden centraal staan. In alle onderdelen van de training is plaats ingeruimd voor terugkoppeling naar de dagelijkse praktijk in de eigen organisatie(s) van de deelnemers. De training 'Barrières doorbreken' is voor iedereen die actief is of actief wil worden in de belangenbehartiging of vertegenwoordiging van een 'achterban'. Dit kan op alle niveaus: landelijk, provinciaal, regionaal of lokaal. De training kan bijvoorbeeld van belang zijn voor mensen die actief zijn in een lokaal platform van gehandicapten/chronisch zieken en cliëntenraden. Dit kunnen mensen zijn met een verstandelijke handicap, met een psychiatrisch probleem, leden van ouderenbonden of van patiëntenorganisaties die actief willen worden op het terrein van belangenbehartiging. Het trainingsmateriaal is geschikt gemaakt voor allerlei beperkingen.

De training duurt vijf dagdelen en het trainingsaanbod is ondergebracht bij de provinciale organisaties, zoals patiënten- en consumentenplatforms en andere provinciale ondersteuningsorganisaties op het gebied van zorg en welzijn. Deze organisaties leveren de trainers, maar er wordt ook samengewerkt met VTA-instituten, zoals Stavoor of particuliere trainers. Dit wordt op regionaal niveau bekeken. In 2004 werden trainingen in samenwerking georganiseerd met Odyssee. Daarnaast worden er allerlei ondersteunende trainingen geboden aan startende en lopende platforms van cliëntenbelangen, gericht op effectief vergaderen, lobbyen, projectmatig werken, samenwerken, onderhandelen met de gemeente, spreken in het openbaar, vinden en binden van vrijwilligers.

Deelname is niet kosteloos, maar de prijs voor het deelnemen aan 'Barrières doorbreken' verschilt en hangt af van het aantal deelnemers en van het al dan niet beschikbaar stellen van middelen door de eigen organisatie of de gemeente. Doorgaans gaat de regel op dat de prijs per deelnemer daalt bij toename van de groepsgrootte. Lidorganisaties van de CG-Raad hebben soms een budget voor de ondersteuning van het eigen kader of ze kunnen hiervoor gelden aanvragen bij fondsen. Gemeenten kunnen tegemoetkomen in de kosten voor deze vorm van ondersteuning van cliëntenparticipatie.

#### *Tympaan*

Het Tympaan Instituut is in 1999 voortgekomen uit de Provinciale Raad voor de Volksgezondheid in Zuid-Holland, de Zuid-Hollandse Raad voor het Ouderenbeleid en het Provinciaal Samenwerkingsorgaan Gehandicaptenbeleid Zuid-Holland. Tympaan biedt trainingen op aanvraag om de vaardigheden van behartigers van

cliëntenbelangen te vergroten. Tympaan verzorgt ook trainingen in het Programma Versterking CliëntenPositie (VCP). Verder worden trainingen op aanvraag en met open inschrijving geboden. De trainingen met open inschrijving zijn gratis en bedoeld voor beginnende leden van een patiëntenplatform, organisatie of raad, om kennis te maken met cliëntenbehartiging; om kennis te nemen van onderwerpen als PGB of WMO; of om spreekvaardigheden of communicatietechnieken te vergroten.

#### *Prisma Brabant*

Prisma Brabant is een tweedelijns organisatie op het gebied van welzijn en educatie. Prisma Brabant ondersteunt lokale organisaties bij hun activiteiten ten behoeve van individuele burgers. De lokale organisaties werken vanuit de eerste lijn en voeren zelf de activiteiten uit. Prisma Brabant biedt onder andere steun aan organisaties op het terrein van: vrijwilligerswerk en deskundigheidsbevordering. Men helpt met het opzetten en ontwikkelen van lokale steunpunten en lokaal vrijwilligersbeleid. Er worden trainingen geboden op het gebied van bestuurs- en communicatievaardigheden, PR en fondsenwerving en aan cliëntenraden. Prisma Brabant heeft in samenwerking met Vereniging BUS (Brabantse Uitkeringsgerechtigden Samen) een zestal modules ontwikkeld: bereiken van de achterban, samen communiceren, vergaderen en onderhandelen, bouwhuis van de sociale zekerheid, relaties en netwerken, continuïteit en vernieuwing. Dit zijn allen instrumenten die raden basisvaardigheden aanleren. Voor de trainingen wordt een bijdrage per dagdeel, per cursist gevraagd. De bijdrage is afhankelijk van de werkelijke kosten en van de draagkracht van de deelnemers.

Zoals Prisma Brabant zijn er diverse andere welzijnszorgorganisaties op provinciaal niveau, zoals Primo-nh in Noord-Holland en Schakels in Utrecht, die vrijwilligers, hun organisaties en lokale steunpunten en vrijwilligerscentrales ondersteunen waar het beleid en deskundigheidsbevordering betreft. Ook in grote steden is sprake van een infrastructuur waarin ondersteunende organisaties diensten en voorlichting bieden aan vrijwilligersorganisaties. We noemen hier Prisma Brabant, maar anderen bieden evenzo trainingen, bijvoorbeeld via vrijwilligersscholen of vrijwilligersacademies, en andere ondersteuning. In Rotterdam is een uitgebreide infrastructuur van training- en opleidingsinstituten die zich via de website inZ, ingang voor vrijwilligerswerk in Rotterdam presenteren.

#### *Regionale opleidingscentra (ROC's)*

Ook de regionale opleidingscentra (ROC's) hebben soms een aanbod voor vrijwilligers binnen hun algemeen cursusaanbod. Het *ID College Zoetermeer* biedt de cursus 'Gastvrouwen en vrijwilligers in de gezondheidszorg' aan. Hierin komen de volgende onderwerpen aan bod: taken en verantwoordelijkheden van de vrijwilligers, samenwerken met verschillende medewerkers van de zorginstelling, leef- en woonmilieu van de bewoners, visie op ouderen en chronisch zieken, dementie, communicatieve vaardigheden, omgaan met zintuiglijke gehandicapte bewoners, omgaan met bewoners met een chronische ziekte, aanbieden van activiteiten, omgaan met relaties van de bewoners.

*ROC A12* geeft een 'oriënteringscursus' waarin vrijwilligers kennismaken met de doelen en de aard van de zorgverlening van de zorginstelling waarin ze werken. Ze krijgen informatie over de bewoners en cliënten in hun leefsituatie. Daarbij wordt onder andere aandacht besteed aan veranderingen bij het ouder worden, ervaringen en behoeften van bewoners/cliënten en de rol van vrijwilligers in de zorgverlening. Het doel van de cursus is om vrijwilligers inzicht te laten verkrijgen in de zorgverlening aan bewoners en cliënten van de instelling waarin

zij werken. Aan het einde van cursus moeten ze weten welke rol en positie vrijwilligers in de zorg bekleden. De cursus is bedoeld voor uitvoerende vrijwilligers die direct in contact staan met bewoners en cliënten van zorginstellingen. De cursus duurt één tot twee dagdelen en kost € 415,- per dagdeel.

In de cursus 'Communicatie met bewoners en cliënten' leren vrijwilligers bij ROC A12 wat belangrijk is in de omgang met bewoners en cliënten. Ze leren om op een prettige en effectieve manier met hen te communiceren. De cursus is bedoeld om vrijwilligers inzicht te geven in hun omgang met bewoners en cliënten. Ze leren waarop ze moeten letten om op een prettige en effectieve manier te communiceren. Deze cursus is bedoeld voor vrijwilligers die in hun werkzaamheden direct in contact komen met bewoners en cliënten. De cursus duurt één tot twee dagdelen en kost € 415,- per dagdeel.

Verder biedt ROC A12 de cursus 'Omgaan met dementerende bewoners en cliënten'. De cursus biedt de mogelijkheid om inzicht te verwerven in de oorzaken en de symptomen van dementie. Er worden handreikingen gegeven voor de omgang met dementerende bewoners en cliënten. Het doel van de cursus is dat de vrijwilligers gedragsuitingen van dementie als zodanig herkennen en weten waarop zij kunnen letten om de omgang met dementerende bewoners en cliënten zo goed mogelijk te laten verlopen. De cursus is bedoeld voor vrijwilligers die in hun werkzaamheden direct in contact komen met dementerende bewoners en cliënten. De cursus duurt één tot twee dagdelen en kost € 415,- per dagdeel.

ROC Ter AA, regionaal opleidingscentrum voor Helmond en omgeving heeft een programma 'Kadervorming vrijwilligers'. Het programma bestaat uit de volgende cursussen: penningmeesterkursus, communicatie, vergaderen, notuleren, spreken in het openbaar en PR. Het programma wordt in nauw overleg met de Vrijwilligerscentrale Helmond georganiseerd. De cursussen bestaan uit vijf tot negen bijeenkomsten van drie uur en kosten € 27,- tot € 35,-, maar zijn gratis voor vrijwilligers in Helmond.

Het ROC Zeeland biedt een cursus notuleren voor vrijwilligers die actief zijn in het verenigingsleven en verslagen van vergaderingen en bijeenkomsten moeten maken. In zes bijeenkomsten van 2½ uur in de avonden leren de deelnemers een verslag te maken, leren ze wat de functie van een verslag is, waar het aan moet voldoen. Ze leren effectief te luisteren, bijdragen samen te vatten en aantekeningen te maken en uit te werken. De training kost € 40,50.

#### *Vrijwilligerscentrale Zwolle*

Ook de diverse vrijwilligerscentrales hebben een aanbod van deskundigheidsbevordering voor de lokale vrijwilligersorganisaties. We geven als voorbeeld Zwolle. De vrijwilligerscentrale Zwolle organiseert verscheidene cursussen voor vrijwilligers, zoals de training 'Vinden en binden van vrijwilligers', speciaal bestemd voor vrijwilligerscoördinatoren. Deze training vindt plaats in drie avonden van 2½ uur en kost € 25,- per persoon. Daarnaast zijn er trainingen voor vrijwilligers die worden gehouden op het ROC Deltion College en die door subsidie van de gemeente Zwolle gratis zijn. Het gaat om een cursus 'Computervaardigheden', bestaande uit acht bijeenkomsten van 2½ uur, een cursus 'Effectief besturen en vergadertechnieken', bestaande uit drie bijeenkomsten van 2½ uur en een cursus 'Financiële vaardigheden' voor penningmeesters van zes bijeenkomsten van 2½ uur. Daarnaast bieden de Lions twee workshops aan voor vrijwilligers: 'Omgaan

met agressie' en 'Sturen van besturen'. De bijeenkomsten bestaan elk uit één avond en kosten € 5,- per persoon.

#### 4.5 Vergelijking deskundigheidsbevordering VTA-instituten en andere aanbieders

We hebben in de vorige paragraaf een aantal andere trainingen en mogelijkheden van deskundigheidsbevordering beschreven. Ook keken we naar het trainingsaanbod van de VTA-instituten, belicht vanuit de instituten zelf en vanuit een aantal vrijwilligersorganisaties. In deze paragraaf kijken we nader naar de verschillen in de typen aanbod.

##### *Typen deskundigheidsbevordering*

We gaan eerst even terug naar de inhoud van het begrip deskundigheidsbevordering. Om de functies van vrijwilligerswerk te waarborgen, zoals gedefinieerd door de Commissie Vrijwilligersbeleid (zie hoofdstuk 1), is het van belang dat vrijwilligers deskundigheidsbevordering ontvangen. Waaruit bestaat nu deskundigheidsbevordering? Deskundigheidsbevordering is net zo gevarieerd als de werkzaamheden van vrijwilligers en de sectoren waarin ze werkzaam zijn. Het varieert van een voorlichtingsbijeenkomst over een specifiek onderwerp tot een training om telefoongesprekken te voeren, een instructiebijeenkomst om subsidie aan te vragen of een cursus vergadertechnieken. Sommige vormen van deskundigheidsbevordering zijn heel specifiek, zoals een voorlichtingsbijeenkomst over dementie. Andere vormen zijn meer algemeen, zoals een training projectmanagement of het leren schrijven van een jaarverslag of een aanvraag leren opstellen voor subsidie. Sommige trainingen zijn vereist voordat men bepaalde vrijwilligerstaken kan uitvoeren, zoals de training tot het voeren van telefoongesprekken voor de Telefonische Hulpdienst. Andere cursussen of voorlichtingsvormen kunnen vrijwilligers gaande het werken als vrijwilliger volgen. In bepaalde gevallen kan de noodzaak hiertoe tijdens het vrijwilligerswerk ontstaan, bijvoorbeeld het schrijven van een projectplan. Globaal kunnen we de volgende tweedeling in deskundigheidsbevordering maken:

- Algemene organisatorische deskundigheidsbevordering: niet gebonden aan de aard van het vrijwilligerswerk, maar training in activiteiten die voor verenigingen in het algemeen van belang zijn, zoals bestuursvaardigheden, communiceren, PR, werven en behouden vrijwilligers, vrijwilligersbeleid.
- Specifieke deskundigheidsbevordering: gebonden aan de aard van het vrijwilligerswerk, de sector van de organisatie en de doelgroep waaraan het vrijwilligerswerk ten goede komt, zoals vrijwilligerswerk in de zorg en maatschappelijke dienstverlening.

##### *Doelgroep vrijwilligers*

Deskundigheidsbevordering kan behalve naar vorm worden onderscheiden naar *doelgroep*. Zo zijn er:

- Uitvoerende vrijwilligers.
- Coördinerende vrijwilligers.
- Bestuurders.

Verder is onderscheid te maken in kenmerken als:

- Mannelijke en vrouwelijke vrijwilligers.
- Jongere en oudere vrijwilligers.
- Allochtone en autochtone vrijwilligers.

### *Toegankelijkheid*

Ook is deskundigheidsbevordering te differentiëren naar *toegankelijkheid*. Er zijn vrijwilligers:

- die overdag beschikbaar zijn voor deskundigheidsbevordering; en vrijwilligers
- die vanwege andere werkzaamheden aangewezen zijn op vormen van deskundigheidsbevordering die 's avonds of in de weekends worden gegeven.

Verder worden sommige vormen van deskundigheidsbevordering aan:

- de gehele organisatie of de gehele groep vrijwilligers geboden, zoals een voorlichtingsbijeenkomst of een informatiedag; en specifiekere cursussen of trainingen worden doorgaan:
- aan een bepaalde groep vrijwilligers gegeven.
- Ook zijn er vrijwilligers die individueel een cursus kunnen volgen.

### *Sector*

Een ander onderscheid is te maken naar de *sector* waarin vrijwilligers actief zijn:

- Sport, recreatie.
- Levensbeschouwing, religie.
- Zorg.
- (Volwassenen)educatie, school.
- Opbouwwerk, club- en buurthuiswerk.
- Belangenbehartiging, buurtvereniging, huurdersvereniging, woningbezitters.
- Sociale hulpverlening, rechtshulp, reclassering, slachtofferhulp.
- Kunst, cultuur.
- Vakbond, beroepsorganisatie, OR.
- Natuur, milieu, dierenbescherming.
- Vluchtelingenwerk, ontwikkelingshulp, mensenrechten.
- Politiek.
- Organisatie van allochtonen.

### *Doelgroep van vrijwilligerswerk*

Met de sector hangt een ander onderscheid samen, namelijk de *doelgroep* waaraan de vrijwilligers hun diensten aanbieden, bijvoorbeeld:

- Ouderen.
- Mensen met een bepaalde ziekte of aandoening.
- Cliënten.
- Slachtoffers.
- Vluchtelingen.
- Bewoners.
- Uitkeringsgerechtigden.
- Allochtonen.
- Jongeren.
- Kinderen.
- Dieren.

### *Niveau*

Deskundigheidsbevordering kan gegeven worden aan:

- Landelijke vrijwilligersorganisaties.
- Lokale of regionale afdelingen van landelijke vrijwilligersorganisaties.
- Lokale of regionale vrijwilligersorganisaties.
- Georganiseerde vrijwilligers bij zorg- en welzijnsinstellingen.

### *Kosten*

Ten slotte is er verschil in de trainingen wat betreft de kosten:

- Geheel gesubsidieerd.
- Grotendeels gesubsidieerd.
- Licht gesubsidieerd.
- Kostprijs.

### *Type deskundigheidsbevordering*

De trainingen van de VTA-instituten verschillen op hoofdlijnen van de andere vormen die door andere aanbieders vooral op lokaal niveau worden geboden. We beschreven een gevarieerd aanbod van andere aanbieders. We zien daarin specialistische trainingen, zoals voor vrijwilligers die werken met oorlogsslachtoffers en vrijwilligers die in de parochie werken. We zien ook vergelijkbare trainingen, zoals in de versterking van de cliëntpositie, waaraan de VTA-instituten ook medewerking verlenen. Op lokaal niveau zien we algemene organisatorische ondersteuning vanuit ROC's, lokale en provinciale welzijnsorganisaties en steunfuncties, maar ook interessante initiatieven en combinaties van bedrijfsleven met maatschappelijke organisaties. Het betreft hier meestal algemene, organisatorische deskundigheidsbevordering.

De training vanuit de VTA-instituten is doorgaans intensiever en complexer. De trainingen zijn specifiek, op maat, van langere duur, intern, en worden vooral gevolgd door uitvoerende vrijwilligers in de zorg en sociale hulpverlening die in hun vrijwilligerswerk veelal zorgend, sociaal, betrokken, emotioneel begeleidend actief zijn; en door coördinerende vrijwilligers die de uitvoerende vrijwilligers begeleiden. Ze bieden vaak persoonlijk advies en individuele begeleiding. Om hun werk als vrijwilliger te kunnen verrichten, is meestal een training vereist. Daarnaast zijn er intensieve trainingen voor startende cliëntenraden, ondersteuning voor patiënten en lotgenotencontact en begeleidingsprogramma's voor allochtone organisaties. Een aparte eend in de bijt vormen de trainingen van FNV Formaat voor vakbondsvrijwilligers die werkzaam zijn als beroepskracht bij bedrijven en instellingen die zijn aangesloten bij de diverse bonden van de FNV en ABVAKABO FNV.

### *Doelgroep vrijwilligers*

De doelgroep van de vrijwilligers zijn kwetsbare burgers, zoals patiënten, cliënten, ouderen, mensen met een handicap, terminaal zieken. Ook is er aandacht voor allochtonen en jeugd. De vrijwilligers zelf zijn overwegend vrouwen van oudere leeftijd, die al langere tijd werkzaam zijn als vrijwilliger, veel tijd aan vrijwilligerswerk besteden en veel trainingen volgen. De cursisten van de VTA-instituten zijn zeer gemotiveerde, betrokken en leergierige vrijwilligers. Er is aanbod voor jongeren, met name bij blooming, maar dat is naar verhouding beperkt. Allochtonen worden bereikt via allochtonenorganisaties. De deelnemers aan een VTA-training vormen geen directe afspiegeling van de vrijwilligers in Nederland, maar dat is mede het gevolg van de keuze voor de beleidsprioriteiten en van de verplichting tot training in internaatsverband. De cursisten van FNV Formaat vormen wederom een vreemde eend in de bijt. Ze zijn als vakbondsvrijwilliger verbonden aan het bedrijf of de instelling waar ze beroepsmatig werkzaam zijn. Ze wijken daarmee af van de gemiddelde cursist van de VTA-instituten doordat ze vaker betaald werk doen, iets jonger zijn en vaker man zijn.

Op lokaal niveau is de doelgroep vrijwilligers diverser. Hierbij richt men zich meer op vrijwilligers die in de avonduren tijd over hebben, op vrijwilligers die

(nog) geen ervaring hebben met bestuurlijke activiteiten en op mannen. Daarnaast richt men zich in de trainingen voor vrijwilligers in de zorg vooral op uitvoerende vrijwilligers.

#### *Toegankelijkheid*

De VTA-instituten zijn door de subsidieregeling gebonden aan het aantal gemiddelde dagdelen van vijf. Dit vormt een belemmering voor het bieden van kortere trainingen. Zodra er korter durende trainingen worden gehouden, moeten andere trainingen langer duren om het gemiddelde van vijf dagdelen zoveel mogelijk te benaderen. Bepaalde deskundigheidsbevordering aan vrijwilligers kan heel kortdurend of heel concreet zijn, zoals de andere vormen van training ons tonen. Dergelijke onderwerpen kunnen door de VTA-instituten weliswaar als onderdeel van een grotere training worden meegenomen van bijvoorbeeld coördinatoren, maar een praktische, korte voorlichtingsavond over een concreet onderwerp voor een organisatie is niet het werkterrein van de VTA-instituten. De bepaling van de dagdelen leidt ertoe dat het aanbod vooral geschikt is voor vrijwilligers die niet gebonden zijn aan huis of aan werk. Ze moeten gewoonlijk een paar dagdelen aaneen beschikbaar zijn. Een training ver van huis is gewenst voor bepaalde trainingen en wordt door veel vrijwilligers op prijs gesteld, zo leert onze enquête. Het wordt door velen ervaren als een manier om ervaringen uit te wisselen. Men beschouwt het als een vorm van erkenning en waardering om een paar dagen er tussenuit te zijn en 'verwend' te worden in een hotel. Vooral leden van cliëntenraden of mantelzorgers beschouwen de training als een 'uitje', blijkt uit onze gegevens.

De lokale trainingen vinden gewoonlijk plaats op één of meer avonden, direct in de buurt waar de vrijwilligersorganisaties actief zijn. Het voordeel hiervan is dat de training toegankelijker is voor een grotere groep geïnteresseerden. Men hoeft niet lang van huis, men kan ter plekke op het moment zelf beslissen of men naar de bijeenkomst wil, men kan zelf weggaan van de bijeenkomst wanneer men wil. De drempel voor deelname is lager. Er is vaker sprake van open inschrijving of van inschrijving ter plaatse. Dit maakt het gemakkelijker voor aarzelende vrijwilligers om te proeven aan deskundigheidsbevordering zonder dat er al te veel stappen genomen moeten worden. Een inhoudelijk voordeel is dat de organisatoren van de trainingen en de andere betrokkenen de lokale situatie kennen. Men kan inspelen op de actuele situatie. Verder is het een voordeel dat vrijwilligers van meerdere lokale organisaties elkaar kunnen treffen.

De VTA-instituten zijn gebonden aan de beleidsprioriteiten die kunnen wisselen bij veranderend beleid. Voor 2004 en 2005 zijn de beleidsprioriteiten zorg, leefbaarheid en sociale veiligheid. In de laatstgenoemde sector worden relatief weinig trainingen gegeven. In 2005 staan er nog minder trainingen op het gebied van veiligheid gepland dan in 2004. De afbakening met leefbaarheid is lastig te maken voor de VTA-instituten en het verschilt soms per instituut waar een training is ingedeeld. De beleidsprioriteiten zijn in 2004 veranderd waardoor de VTA-instituten bepaalde doelgroepen moesten afstoten. Dit vond men bezwaarlijk vanuit het oogpunt van relatiebeheer. Met sommige klanten is gezocht naar andere financiering, maar dat bleek lastig te verwezenlijken.

#### *Sectoren*

De deskundigheidsbevordering die vrijwilligers ontvangen vanuit de VTA-instituten komt vooral ten goede aan vrijwilligersorganisaties op de terreinen zorg en sociale hulpverlening en leefbaarheid, vooral belangenbehartiging. Het gevolg hiervan is dat men een groot aantal sectoren en (potentiële) vrijwilligers



niet bedient. De grootste sectoren voor het vrijwilligerswerk (sport en religie en levensbeschouwing) worden met deze subsidieregeling niet bereikt. In de sector sport is doorgaans sprake van een eigen circuit van deskundigheidsbevordering. De praktische en inhoudelijke sporttrainingen worden geboden door speciale lokale of regionale servicebureaus voor ondersteuning van sport en bewegen, de lokale sportraden en de sportbonden van de betreffende sport.

Op lokaal niveau richten de trainingen zich over de sectoren heen, meer op vrijwilligersorganisatie in het algemeen. De onderwerpen betreffen algemene zaken die voor alle vrijwilligersorganisaties van belang zijn, zoals financiële vaardigheden, notuleren, PR, vergadertechnieken. Daarnaast worden er specifieke trainingen georganiseerd gericht op begeleiding en communicatie in de sector zorg, en op bepaalde thema's als agressie of dementie. Deze zijn hoofdzakelijk gericht op uitvoerende vrijwilligers en gastvrouwen in de zorg, maar hebben geen betrekking op specialistische vrijwilligershulp, zoals geboden wordt in de terminale zorg, slachtofferhulp of telefonische hulpdiensten.

#### *Doelgroep gebruikers*

De trainingen van de VTA-instituten zijn conform de beleidsprioriteiten vooral gericht op begeleiding van bepaalde kwetsbare groepen (patiënten, cliënten, gehandicapten, chronisch zieken, ouderen, terminaal zieken) en op empowerment van kwetsbare groepen (patiënten, cliënten, gehandicapten, chronisch zieken, ouderen, alloctonen, risicojeugd). Hierbij vormen de trainingen van FNV Formaat een uitzondering. Het werk van de vrijwilligers die daar trainen komt ten goede aan werknemers en niet direct aan de kwetsbare groepen waarop de andere trainingen van de VTA-instituten zich richten.

#### *Niveau*

Veel vrijwilligersorganisaties die trainen bij de VTA-instituten zijn landelijk georganiseerd, maar de vrijwilligers zijn afkomstig uit lokale afdelingen. Vrijwilligers uit verschillende regio's worden soms gezamenlijk getraind. Daarnaast trainen er lokale organisaties, vooral uit de sectoren zorg en maatschappelijke dienstverlening.

#### *Kosten*

Vrijwilligersorganisaties hebben gewoonlijk beperkte middelen. Deskundigheidsbevordering tegen de kostprijs is voor hen niet betaalbaar. Voor de trainingen van de VTA is een gemiddelde eigen bijdrage van 20% van de vrijwilligersorganisaties nodig naast de subsidie van het ministerie van VWS. Deze bijdragen betalen de organisaties zelf, of zij financieren dit via andere fondsen. Ook is het mogelijk dat de VTA-instituten de vrijwilligersorganisaties adviseren in het zoeken naar financiering. Uit de opgaven van de VTA-instituten blijkt de hoogte van de eigen bijdrage te verschillen per VTA-instituut. Deze varieert van € 62,64 bij blooming tot € 122,47 bij Odyssee.

Deskundigheidsbevordering op lokaal niveau vanuit lokale en provinciale ondersteuningsfuncties worden doorgaans gesubsidieerd door de gemeenten en provincies, maar ook met bijdragen van derden. De trainingen zijn gratis of mogelijk met een kleine eigen bijdrage van de organisaties. De activiteiten die de lokale Rabobanken en ander lokaal en regionaal bedrijfsleven bieden ter ondersteuning van vrijwilligers zijn kosteloos. Bedrijven doen dit vanuit hun maatschappelijke betrokkenheid. Voor hen is het een kleine investering die voor vrijwilligersorganisaties waardevol is. Het betreft voornamelijk praktische en concrete organisatorische ondersteuning ter versterking van de organisatie of

vereniging. Er is een toenemende interesse vanuit het bedrijfsleven voor vrijwillige inzet en ondersteuning van verenigingen en vrijwilligersorganisaties. Voor commerciële bedrijven is het aantrekkelijk om zich maatschappelijk te ontplooien en bovendien zijn de kosten van deskundigheidsbevordering van vrijwilligers voor bedrijven relatief laag. Hierin is op lokaal niveau nog ruimte voor vrijwilligers om 'zaken te doen'.

In onderstaand schema geven we de verschillen nog eens overzichtelijk weer.

*Schema 4.5.1. Kenmerken van deskundigheidsbevordering van de VTA-instituten en lokale aanbieders*

<b>Kenmerken</b>	<b>VTA-instituten</b>	<b>Overige aanbieders</b>
Type deskundigheidsbevordering	Specifieke deskundigheidsbevordering: gebonden aan de aard van het vrijwilligerswerk, de sector van de organisatie en de doelgroep waaraan het vrijwilligerswerk ten goede komt, zoals vrijwilligerswerk in de zorg en maatschappelijke dienstverlening; training op maat.	Algemene organisatorische deskundigheidsbevordering: niet gebonden aan de aard van het vrijwilligerswerk, maar training in activiteiten die voor verenigingen in het algemeen van belang zijn, zoals bestuursvaardigheden, communiceren, PR, werven en behouden vrijwilligers, vrijwilligersbeleid; training met open inschrijving.
Doelgroep (vrijwilligers)	Vooraf uitvoerende en coördinerende vrijwilligers. Vooraf vrouwelijke vrijwilligers. Vooraf oudere vrijwilligers. Vooraf autochtone vrijwilligers. Daarnaast specifiek aanbod voor jongeren en allochtonen.	Uitvoerende vrijwilligers. Coördinerende vrijwilligers. Bestuurders. Mannelijke en vrouwelijke vrijwilligers. Jongere en oudere vrijwilligers. Allochtone en autochtone vrijwilligers.
Toegankelijkheid	Vrijwilligers die overdag of in weekends beschikbaar zijn voor deskundigheidsbevordering. Vrijwilligers uit de eigen organisatie of de afdeling van de vrijwilligersorganisatie. Gemiddeld aantal dagdelen: 5. Internaatverband. Gemiddelde groeps grootte: 15. Voldoen aan beleidsprioriteiten.	Vrijwilligers die vanwege andere werkzaamheden aangewezen zijn op vormen van deskundigheidsbevordering die 's avonds worden gegeven. Vrijwilligers van diverse organisaties. Grotere flexibiliteit en variatie mogelijk in duur en groeps grootte.
Sector	Zorg, cliëntenparticipatie, patiëntenorganisaties, sociale hulpverlening, slachtofferhulp, belangenbehartiging, buurt- en wijkorganisaties, jeugd.	Meerdere sectoren, maar minder in de zorg en sociale hulpverlening waar het begeleidende en emotionele taken betreft.
Gebruikers van de diensten van vrijwilligers	Kwetsbare burgers, zoals patiënten, cliënten, ouderen, mensen met een handicap, terminaal zieken; allochtonen en jeugd.	Divers.
Niveau	Lokale afdelingen van landelijke vrijwilligersorganisaties en lokale initiatieven; landelijke organisaties.	Lokale vrijwilligersorganisaties.
Kosten	80% subsidiëring door VWS, 20% eigen bijdrage.	Vaak kosteloos, soms met kleine eigen bijdrage of tegen kostprijs.
Overige kenmerken	Aanbodgestuurde financiering, maar vraaggericht aanbod op maat.	Vraaggericht aanbod, maar niet op maat.

## 4.6 Naar een landelijk model deskundigheidsbevordering

In deze paragraaf zijn we bij het laatste deel van onze onderzoeksvragen terechtgekomen. Hoe dient het aanbod van landelijke deskundigheidsbevordering eruit te zien dat tegemoet komt aan de behoefte aan deskundigheidsbevordering bij vrijwilligers(organisaties)? Welke ideeën leven hierover bij diverse betrokkenen? We kijken eerst naar de laatste vraag en geven de opvattingen weer van onze respondenten.

### *GBIO-model*

Vanzelfsprekend zijn de betrokken VTA-instituten onzeker over de toekomst. Ze zijn nu verzekerd van een subsidie van het ministerie van VWS voor hun trainingen aan vrijwilligers mits ze passen binnen de voorwaarden en beleidsprioriteiten. Ze hebben in de loop der jaren een ruime expertise opgebouwd die ze graag willen behouden. Daarnaast hebben ze zich - naar eigen zeggen - ontwikkeld tot 'meer dan alleen trainingsinstituten'. Ze vervullen initiërende, coördinerende en beleidsontwikkende functies voor vrijwilligersorganisaties. Ze hebben in veel gevallen een hechte relatie met vrijwilligersorganisaties op de terreinen zorg en leefbaarheid opgebouwd.

De VTA-Groep heeft in een interne notitie van begin 2005 in overleg met een aantal klantorganisaties het idee gelanceerd om een vrijwilligersacademie op te richten met een loket waar trainingen worden aangeboden. Hierin zouden de VTA-instituten kunnen opgaan. Het GBIO-model wordt voorgesteld als bestuursmodel. Het GBIO staat voor Gemeenschappelijk Begeleidings Instituut Ondernemingsraden. Het geeft voorlichting en adviezen over OR-scholing, bewaakt de kwaliteit en stimuleert nieuwe ontwikkelingen op dit gebied. Het GBIO verzorgt zelf geen OR-cursussen. Dat doen meer dan 25 op kwaliteit geselecteerde scholingsinstituten met een GBIO-erkenning. Het GBIO betaalt circa 50% van de cursuskosten. Deze middelen ontvangt het GBIO van de Sociaal Economische Raad (SER) die dit op zijn beurt ontvangt van de bedrijfsverenigingen. In het voorstel van de VTA-Groep gaat de huidige subsidie van het ministerie van VWS naar de nieuwe academie, in ieder geval voor de eerste vier jaar. De VTA-Groep pleit voor een lichte structuur en niet te veel bureaucratie.

### *Middelen naar de vrijwilligersorganisaties*

De meeste informanten zijn van mening dat de huidige subsidieregeling, namelijk een subsidiëring via de aanbieder van de trainingen, niet juist is. Dit staat los van de grote tevredenheid die men ervaart over de trainingen van de VTA-instituten. De vrijwilligersorganisaties geven aan zelf de middelen voor deskundigheidsbevordering te kunnen beheren en in te kunnen zetten. Als nadelen wijst men op de administratieve rompsloep of extra taken voor de organisatie. Als voordelen noemt men de mogelijkheid tot 'shoppen' en wellicht kwaliteitsverhoging bij een scherpere prijsstelling. Ook de flexibiliteit die dan mogelijk is in het cursusaanbod (bijvoorbeeld geen verplichte overnachting) spreekt aan. Dit kan bovendien de prijs naar beneden drukken.

Ook externe informanten wijzen op de mogelijkheid van toekenning van middelen direct aan de landelijke vrijwilligersorganisaties zelf. Dit kan bijvoorbeeld via een vouchersysteem. Dit past beter in de idee van vraagsturing.

Door de subsidiëring van trainingen hebben sommige vrijwilligersorganisaties een hechte relatie met één of meerdere VTA-instituten gekregen. Sommige instituten spreken van 'klanten', terwijl anderen meer de nadruk leggen op het 'opdracht-

geverschap' van de organisaties. De relatie is dusdanig hecht dat sommige vrijwilligersorganisaties zich afvragen wie de eigenaar van de trainingen is. Enkele vrijwilligersorganisaties menen dat het 'hun' training is die het VTA-instituut biedt. Zij hebben zelf de training ontwikkeld en laten het uitvoeren door een VTA-instituut. Meestal is de training in samenspraak ontwikkeld en heeft deze zich in de praktijk verder uitgekristalliseerd. Dan is het niet zo duidelijk wie het intellectueel eigendom van een training heeft. Daarnaast komt het voor dat de VTA-instituten op basis van hun ervaring nieuwe trainingen ontwikkelen die gebaseerd zijn op bestaande trainingen. Hoewel de subsidiegelden hiervoor niet bedoeld zijn, is het verder ontwikkelen en implementeren van geslaagde concepten een proces dat bijna automatisch plaatsvindt. Kennisverspreiding en innovatie laten zich niet tegenhouden.

#### *Subsidiëring via lokaal niveau*

Terwijl in allerlei sectoren de tendens gaande is om vraag en aanbod meer lokaal op elkaar af te stemmen, maken verschillende landelijke vrijwilligersorganisaties juist een ommezwaai naar meer centralisatie van deskundigheidsbevordering of scholingsaanbod. Zo is blooming de Zonnebloem kwijtgeraakt. Voorheen regelden de regio's van de Zonnebloem zelf hun trainingsaanbod. Nu wordt dat centraal vanuit de Zonnebloem geregeld. De Zonnebloem wil een aanbieder die in meerdere regio's kan opereren. blooming kan dat niet, want die is alleen actief in de regio Noord-Holland.

De landelijke vrijwilligersorganisaties, zoals de Zonnebloem, hechten sterk aan de mogelijkheid tot een gelijke training of enige mate van uniformiteit in de training van vrijwilligers. In verband met het garanderen van kwaliteit en het behoud van bijvoorbeeld een keurmerk als goede doelen-organisatie willen verschillende organisaties de deskundigheidsbevordering niet meer bij de regio's leggen, maar zoveel mogelijk onder een centrale aansturing houden. Niet voor alle trainingen zijn voldoende vrijwilligers als er geen groepen of afdelingen worden samengevoegd. Bovendien hecht men aan het idee van ervaringen uitwisselen en het leren van elkaar.

Bij decentrale constructies vrezen de vrijwilligersorganisaties verwatering of versnippering van de middelen en onvoldoende aandacht van lokale overheden of verslappende aandacht op termijn. Bovendien hebben de landelijke vrijwilligersorganisaties als aandachtspunt dat de trainingen voor alle afdelingen gelijk moeten zijn. Ze vrezen voor grote regionale of lokale verschillen. Diverse informanten wijzen op de diversiteit in mate en aard van regionale ondersteuning van het vrijwilligerswerk. Er zal een flinke impuls nodig zijn vanuit de overheid om te zorgen dat overal adequate deskundigheidsbevordering is. De activiteiten in het kader van de TSV-impuls hebben getoond dat niet overal voldoende interesse is voor het volgen van deskundigheidsbevorderende activiteiten.

Een ander punt waar informanten op wijzen is de toename van concurrentie. Niet alleen van aanbieders van deskundigheidsbevordering, maar ook tussen vrijwilligersorganisaties onderling. Men zal strijden om de schaarse middelen. Ook organisaties uit sectoren die nu geen aanspraak kunnen maken op de middelen zullen zich laten horen.

Ook zijn er bezorgde geluiden dat gemeenten die nu royaal zijn met eigen subsidies deze straks zullen inhouden of verminderen met de komst van andere middelen. Dan is er per saldo minder te besteden.

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) is een voorstander van een verdeling van de huidige middelen voor deskundigheidsbevordering vanuit het lokale niveau. Binnen - en ook na - een overgangsregeling pleit men ervoor dat de gelden ten goede blijven komen aan deskundigheidsbevordering; dat de lokale vrijwilligerscentrale contactpersoon wordt; dat gemeenten zonder contactpersoon akkoord gaan met contactpersonen uit belendende gemeenten die mede de deskundigheidsbevordering voor die gemeenten voor hun rekening nemen; dat gemeenten akkoord gaan met de uitvoering van goedgekeurde cursussen, zoals te lezen op een speciale website.

De VNG vindt dat door een goede besteding van de gelden:

- De lokale infrastructuur moet worden verstevigd.
- De kerntaak van de vrijwilligerscentrale wordt uitgebreid met het matchen van de behoefte aan kennis en deskundigheidsbevordering.
- De kwaliteit gewaarborgd moet blijven in een open marktprincipe (zo min mogelijk concurrentie vervalsing).
- Inzichtelijk gemaakt moet worden wat de positieve gevolgen zijn voor de lokale samenleving.
- Rekening gehouden moet worden met de ambitie van vrijwilligersorganisaties.
- Lokale/regionale afdelingen van landelijke vrijwilligersorganisaties gemakkelijk toegang moeten hebben tot de cursussen.
- De kwaliteit en de expertise van de VTA-instellingen niet verloren mag gaan.
- De vrijwilligerscentrales partners krijgen die bijdragen aan de oplossing van kennisbehoefte door het matchen met deskundigheidsbevordering.

Om een verdeling op lokaal niveau tot stand te brengen, is het noodzakelijk dat in de overgangssituatie sprake is van contactpersonen vanuit de gemeente of op regionaal niveau die de behoefte en het aanbod op lokaal niveau in kaart brengen. Hiertoe is de inzet nodig van extra middelen vanuit het ministerie ter versterking van de infrastructuur, aldus de VNG.

#### *Keuzes maken*

Een nieuw landelijk model voor deskundigheidsbevordering is afhankelijk van de behoefte hieraan van de vrijwilligers en afhankelijk van de keuzes die men maakt op beleidsniveau ten aanzien van vrijwilligerswerk. Uit het onderzoek blijkt dat kiezen niet eenvoudig is. Iedereen houdt graag vast aan wat hij of zij heeft. De keuzes geven echter meer ruimte voor de betrokkenen en voor het doel waarvoor het model is bedoeld: deskundigheidsbevordering van vrijwilligers. De vrijwilligers in ons onderzoek benadrukken het belang van deskundigheidsbevordering. Dit geldt eveneens voor de vrijwilligersorganisaties. Zij kunnen zelf het beste bepalen waarvoor ze training behoeven, hoe en waar en van wie ze die willen ontvangen. In de huidige subsidiëringsystematiek loopt de financiering via de aanbieder, namelijk de VTA-instituten. Los van hun kwaliteit en expertise, die buiten twijfel is, zoals dit onderzoek laat zien, is een subsidiëring per geslaagde cursist via de aanbieder niet passend binnen het beleid van vraagsturing. Een nieuwe academie die de VTA-Groep voorstaat op landelijk of gemeenteniveau waarbij de financiering via een soort begeleidend instituut loopt, is nog niet geheel vraaggericht. De meeste deskundigen die we raadpleegden en ook de vrijwilligersorganisaties gaven aan dat een vouchersysteem via de landelijke vrijwilligersorganisaties mogelijk is. Alhoewel verschillende vrijwilligersorganisaties die nu trainingen volgen bij de VTA-instituten tevreden zijn over de huidige situatie en bang zijn voor al te veel rompslomp, melden ze toch dat ze goed in staat zijn om via een vouchersysteem te werken. Gezien de huidige kwaliteit van

de VTA-instituten zullen veel vrijwilligersorganisaties nog steeds hun vouchers verzilveren bij de VTA-instituten. Er zal echter meer concurrentie kunnen komen, waardoor de VTA-instituten meer moeten acquireren. Een algehele financiering van alle deskundigheidsbevordering via het lokale niveau brengt te veel risico met zich mee voor de specifieke deskundigheidsbevordering aan kwetsbare groepen, zoals die nu wordt geboden door lokale afdelingen van landelijke organisaties. Deze training is dermate specifiek - net zoals het vrijwilligerswerk - dat deze het beste gehandhaafd kan blijven onder beleidscontrole van de landelijke overheid en zodanig gesubsidieerd kan worden. We verduidelijken in het navolgende aan de hand van de door ons onderscheiden onderdelen de keuzes in het nieuwe model deskundigheidsbevordering.

Er dienen keuzes gemaakt te worden op de volgende onderdelen:

- Type deskundigheidsbevordering.
- Doelgroep (vrijwilligers).
- Toegankelijkheid.
- Sector.
- Gebruikers van de diensten van vrijwilligers.
- Niveau.
- Kosten.
- Overige kenmerken.

#### ***Type deskundigheidsbevordering***

Allereerst dient er een keuze gemaakt te worden tussen een deel van de deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers dat een landelijke beleidsverantwoordelijkheid en subsidiëring betreft en een deel dat wordt overgeheveld aan het lokale niveau en de lokale financiering via het gemeentefonds. Op basis van de onderzoeksresultaten is het mogelijk een verdeling aan te brengen in specifieke, complexe en intensieve deskundigheidsbevordering voor landelijke vrijwilligersorganisaties in zorg en maatschappelijke dienstverlening; voor jeugd; voor allochtonen; en algemene organisatorische deskundigheidsbevordering. De eerste vorm kan de verantwoordelijkheid blijven van de landelijke overheid en gesubsidieerd worden. De tweede vorm kan via het lokale beleid worden georganiseerd en via het gemeentefonds worden gefinancierd waar het nodig is. Ook de specifieke deskundigheidsbevordering aan lokale organisaties kan voor verantwoordelijkheid van de gemeente komen en vanuit het gemeentefonds gefinancierd worden.

De deskundigheidsbevordering ten behoeve van cliëntenparticipatie kan lopen via de andere subsidiestroom van het ministerie van VWS voor versterking van de cliëntenpositie.

De trainingen van vakbondsvrijwilligers komen niet direct ten goede aan kwetsbare groepen, maar dienen de belangen van vakbondsleden. De trainingen kunnen via een andere subsidiestroom gefinancierd worden.

#### ***Doelgroep vrijwilligers***

De landelijke subsidiëring kan zich richten op uitvoerende en coördinerende vrijwilligers in de sectoren zorg (geen cliëntenparticipatie), sociale hulpverlening, slachtofferhulp, belangenbehartiging, jeugd, allochtonenorganisaties. Bestuurlijke vrijwilligers kunnen op lokaal niveau deskundigheidsbevordering ontvangen.

Nieuwe, moeilijk bereikbare groepen kunnen via lokaal beleid en lokale financiering training ontvangen.

#### *Toegankelijkheid*

De cursusduur voor zowel de landelijke als lokale deskundigheidsbevordering kan variabel worden met een maximum. De groepsgrootte kan eveneens variabel zijn met een minimum en maximum.

De kosten van overnachting en verblijf hoeven niet meer gesubsidieerd te worden. Dit maakt de subsidiekosten lager. Het element van waardering en informeel samenzijn vervalt, maar hiervoor zijn voldoende andere mogelijkheden bij de vrijwilligersorganisaties op lokaal niveau.

In plaats van internaatsverband kan er meer training op locatie worden gegeven: de trainer komt naar de organisatie toe. Dit gebeurt al bij veel particuliere trainers. Als er geen ruimte is bij de organisatie kan er op lokaal niveau ruimte worden gezocht.

#### *Sectoren en niveau*

De trainingen vanuit het landelijke beleid en financiering kunnen ten goede komen aan lokale afdelingen van landelijke vrijwilligersorganisaties in de zorg (geen cliëntenparticipatie), sociale hulpverlening, slachtofferhulp, belangenbehartiging, jeugd, allochtonenorganisaties. De organisaties die alleen lokaal actief zijn, zoals buurt- en wijkorganisaties, en geen onderdeel zijn van een landelijke organisaties kunnen via lokaal beleid en lokale financiering worden bereikt.

#### *Doelgroep gebruikers*

De doelgroep kan hetzelfde blijven: kwetsbare burgers binnen de genoemde sectoren.

#### *Kosten*

De financiering kan vraaggericht zijn via een vouchersysteem bij de landelijke vrijwilligersorganisaties in de genoemde sectoren. Op lokaal niveau geldt hetzelfde, maar dan kan de financiering lopen via het gemeentefonds aan lokale organisaties. De huidige verdeling met een eigen bijdrage kan blijven bestaan.

#### *Overigen*

De aanbieders kunnen zowel op landelijk als lokaal niveau uit de vrije markt komen. Dat betekent dat de VTA-instituten kunnen acquireren, net zoals andere aanbieders, mits men een gecertificeerd keurmerk heeft. Dit keurmerk kan ontwikkeld of afgegeven worden door onder andere CIVIQ en VNG.

In het volgende schema geven we de keuzes overzichtelijk weer.

Schema 4.6.1. Keuzes voor landelijk model deskundigheidsbevordering vrijwilligers

Kenmerken	VTA-instituten	Overige aanbieders	Keuzes
Type deskundigheidsbevordering	Specifieke deskundigheidsbevordering: gebonden aan de aard van het vrijwilligerswerk, de sector van de organisatie en de doelgroep waaraan het vrijwilligerswerk ten goede komt, zoals vrijwilligerswerk in de zorg en maatschappelijke dienstverlening; training op maat.	Algemene organisatorische deskundigheidsbevordering: niet gebonden aan de aard van het vrijwilligerswerk, maar training in activiteiten die voor verenigingen in het algemeen van belang zijn, zoals bestuursvaardigheden, communiceren, PR, werven en behouden vrijwilligers, vrijwilligersbeleid; training met open inschrijving.	Specifieke, complexe en intensieve deskundigheidsbevordering voor landelijke vrijwilligersorganisaties in zorg en maatschappelijke dienstverlening; voor jeugd; voor allochtonen. Cliëntenparticipatie via andere subsidiestroom VWS. Vakbondswerk via andere subsidiestroom vakbonden. Lokale organisaties via lokaal beleid en lokale financiering. Algemene organisatorische deskundigheidsbevordering via lokale organisaties vanuit gemeentefonds.
Doelgroep (vrijwilligers)	Vooraf uitvoerende en coördinerende vrijwilligers. Vooral vrouwelijke vrijwilligers. Vooral oudere vrijwilligers. Vooral autochtone vrijwilligers. Daarnaast specifiek aanbod voor jongeren en allochtonen.	Uitvoerende vrijwilligers. Coördinerende vrijwilligers. Bestuurders. Mannelijke en vrouwelijke vrijwilligers. Jongere en oudere vrijwilligers. Allochtone en autochtone vrijwilligers.	Uitvoerende en coördinerende vrijwilligers. Bestuurlijke vrijwilligers via lokale deskundigheidsbevordering. Nieuwe, moeilijk bereikbare groepen via lokaal beleid en lokale financiering.
Toegankelijkheid	Vrijwilligers die overdag of in weekends beschikbaar zijn voor deskundigheidsbevordering. Vrijwilligers uit de eigen organisatie of de afdeling van de vrijwilligersorganisatie. Gemiddeld aantal dagdelen: 5. Internaatverband. Gemiddelde groepsgrootte: 15. Voldoen aan beleidsprioriteiten.	Vrijwilligers die vanwege andere werkzaamheden aangewezen zijn op vormen van deskundigheidsbevordering die 's avonds worden gegeven. Vrijwilligers van diverse organisaties. Grotere flexibiliteit en variatie mogelijk in duur en groepsgrootte.	Variabele cursusduur met maximum. Variabele groepsgrootte met minimum en maximum. Internaatverband: geen subsidiëring. Meer training op locatie: trainer komt naar de organisatie toe.
Sector	Zorg, cliëntenparticipatie, patiëntenorganisaties, sociale hulpverlening, slachtofferhulp, belangenbehartiging, buurt- en wijkorganisaties, jeugd.	Meerdere sectoren, maar minder in de zorg en sociale hulpverlening waar het begeleidende en emotionele taken betreft.	Zorg, maar geen cliëntenparticipatie, sociale hulpverlening, slachtofferhulp, belangenbehartiging, jeugd, allochtonenorganisaties, maar geen buurt- en wijkorganisaties. Buurt- en wijkorganisaties: lokaal beleid en lokale financiering. Idem voor andere organisaties op lokaal niveau vanuit lokaal beleid, bijv. sport.
Gebruikers van de diensten van vrijwilligers	Kwetsbare burgers, zoals patiënten, cliënten, ouderen, mensen met een handicap, terminaal zieken; allochtonen en jeugd.	Divers.	Kwetsbare burgers binnen sectoren en type deskundigheidsbevordering.



<i>Kenmerken</i>	<i>VTA-instituten</i>	<i>Overige aanbieders</i>	<i>Keuzes</i>
Kosten	80% subsidiëring door VWS, 20% eigen bijdrage.	Vaak kosteloos, soms met kleine eigen bijdrage of tegen kostprijs.	80% subsidiëring door VWS, 20% eigen bijdrage.
Overige kenmerken	Aanbodgestuurde financiering, maar vraaggericht aanbod op maat.	Vraaggericht aanbod, maar niet op maat.	Vraaggerichte financiering via vouchersysteem bij landelijke organisaties; op lokaal niveau financiering via gemeentefonds aan lokale organisaties. Aanbieders: zowel op landelijk als lokaal niveau vrije markt, zowel VTA als anderen, mits gecertificeerd keurmerk (te ontwikkelen door CIVIQ en VNG).

## 4.7 Slotbeschouwing

De derde vraag van de probleemstelling stond in dit hoofdstuk centraal: Hoe dient het aanbod van landelijke deskundigheidsbevordering eruit te zien dat tegemoet komt aan de behoefte aan deskundigheidsbevordering bij vrijwilligers(organisaties) en dat passend is binnen het beleid van het ministerie van VWS? Hiervoor hebben we allereerst gekeken naar de motieven en ervaringen van de vrijwilligers die een training hebben gevolgd bij de VTA-instituten. We hebben de cursisten van de VTA-instituten bevraagd naar hun motieven om vrijwilligerswerk te doen en naar de voldoening die zij hieruit halen. Niet geheel verwonderlijk hechten de cursisten van de VTA-instituten grote waarde aan de functie van vrijwilligerswerk als ‘het verbreden van de levenservaring’ en het ‘leren van nieuwe vaardigheden’. Ook het zien van resultaten, vrijwilligerswerk als een uitdaging beschouwen, het ontmoeten van mensen in het vrijwilligerswerk en het gezond en actief blijven in het vrijwilligerswerk scoren hoog. De cursisten hebben vaker het idee dat het vrijwilligerswerk door hun omgeving wordt gewaardeerd en verrichten het vrijwilligerswerk vaker uit morele, religieuze of politieke overtuiging dan de vrijwilligers als geheel. We hebben hier te maken met een heel actieve groep vrijwilligers met een diepe betrokkenheid op de samenleving die zich tegelijkertijd heel bewust is van de eigen capaciteiten en vaardigheden. Het zijn vrijwilligers die zich willen inzetten en daarbij leergierig en resultaatgericht zijn.

Over het algemeen zijn de vrijwilligers die een cursus bij de VTA-instituten hebben gevolgd erg tevreden over het resultaat. Ze hebben hun doelen behaald en bruikbare informatie ontvangen die hen aan het denken zet. Ze voelen zich meer zelfverzekerd en uitgerust om hun taken te vervullen. Ze hebben tips en trucs gekregen die ze in de praktijk kunnen toepassen. Het overgrote deel van de vrijwilligers is van mening dat de training noodzakelijk is geweest. Ze zien de training als een blijk van waardering en ze ervaren profijt van de training. Daarbij hebben ze veel geleerd van de ervaringen van andere cursisten, bezitten ze nu kennis die ze anders niet hadden opgedaan en menen ze dat de training goed aansluit bij het vrijwilligerswerk dat ze doen. Ook hebben ze oplossingen gekregen die ze kunnen toepassen in hun vrijwilligerswerk.

De trainingen van de VTA-instituten verschillen op hoofdlijnen van de andere vormen die door andere aanbieders vooral op lokaal niveau worden geboden. Op lokaal niveau zien we algemene organisatorische ondersteuning vanuit ROC's,

lokale en provinciale welzijnsorganisaties en steunfuncties, maar ook interessante initiatieven en combinaties van bedrijfsleven met maatschappelijke organisaties. Het betreft hier meestal algemene, organisatorische deskundigheidsbevordering.

De training vanuit de VTA-instituten is doorgaans intensiever en complexer. De trainingen zijn specifiek, op maat, van langere duur, intern, en worden vooral gevolgd door uitvoerende vrijwilligers in de zorg en sociale hulpverlening die in hun vrijwilligerswerk veelal zorgend, sociaal, betrokken, emotioneel begeleidend actief zijn; en door coördinerende vrijwilligers die de uitvoerende vrijwilligers begeleiden. Ze bieden vaak persoonlijk advies en individuele begeleiding. Om hun werk als vrijwilliger te kunnen verrichten, is meestal een training vereist. Daarnaast zijn er intensieve trainingen voor startende cliëntenraden, ondersteuning voor patiënten en lotgenotencontact en begeleidingsprogramma's voor allochtone organisaties. Een aparte eend in de bijt vormen de trainingen van FNV Formaat voor vakbondsvrijwilligers die werkzaam zijn als beroepskracht bij bedrijven en instellingen die zijn aangesloten bij de diverse bonden van de FNV en ABVAKABO FNV.

De doelgroep van de vrijwilligers zijn kwetsbare burgers, zoals patiënten, cliënten, ouderen, mensen met een handicap, terminaal zieken. Ook is er aandacht voor allochtonen en jeugd. De cursisten zijn overwegend vrouwen van oudere leeftijd, die al langere tijd werkzaam zijn als vrijwilliger, veel tijd aan vrijwilligerswerk besteden en veel trainingen volgen. De cursisten van de VTA-instituten zijn zeer gemotiveerde, betrokken en leergierige vrijwilligers. Er is aanbod voor jongeren, met name bij blooming, maar dat is naar verhouding beperkt. Allochtonen worden bereikt via allochtonenorganisaties. De deelnemers aan een VTA-training vormen geen directe afspiegeling van de vrijwilligers in Nederland, maar dat is mede het gevolg van de keuze voor de beleidsprioriteiten en van de verplichting tot training in internaatsverband. Ten aanzien van de doelgroep vormt de doelgroep vrijwilligers van FNV Formaat wederom een vreemde eend in de bijt. Ze zijn vakbondsvrijwilligers en allen werkzaam als beroepskracht bij bedrijven en instellingen die zijn aangesloten bij de diverse bonden van de FNV en ABVAKABO FNV. Ze wijken daarmee af van de gemiddelde cursist van een VTA-instituut doordat ze vaker betaald werk doen, iets jonger zijn en vaker man zijn.

Op lokaal niveau is de doelgroep vrijwilligers diverser. Hierbij richt men zich meer op vrijwilligers die in de avonduren tijd over hebben, op vrijwilligers die (nog) geen ervaring hebben met bestuurlijke activiteiten en op mannen. Daarnaast richt men zich in de trainingen voor vrijwilligers in de zorg vooral op uitvoerende vrijwilligers.

De VTA-instituten zijn door de subsidieregeling gebonden aan het aantal gemiddelde dagdelen van vijf. Dit vormt een belemmering voor het bieden van kortere trainingen. Zodra er korter durende trainingen worden gehouden, moeten andere trainingen langer duren om het gemiddelde van vijf dagdelen zoveel mogelijk te benaderen. Bepaalde deskundigheidsbevordering aan vrijwilligers kan heel kortdurend of heel concreet zijn, zoals de andere vormen van training ons tonen. Dergelijke onderwerpen kunnen door de VTA-instituten weliswaar als onderdeel van een grotere training worden meegenomen van bijvoorbeeld coördinatoren, maar een praktische, korte voorlichtingsavond over een concreet onderwerp voor een organisatie is niet het werkerterrein van de VTA-instituten. De bepaling van de dagdelen leidt ertoe dat het aanbod vooral

geschikt is voor vrijwilligers die niet gebonden zijn aan huis of aan werk. Ze moeten gewoonlijk een paar dagdelen aaneen beschikbaar zijn. Een training ver van huis is gewenst voor bepaalde trainingen en wordt door veel vrijwilligers op prijs gesteld, zo leert onze enquête. Het wordt door velen ervaren als een manier om ervaringen uit te wisselen. Men beschouwt het als een vorm van erkenning en waardering om een paar dagen er tussenuit te zijn en 'verwend' te worden in een hotel. Vooral leden van cliëntenraden of mantelzorgers beschouwen de training als een 'uitje', blijkt uit onze gegevens.

De lokale trainingen vinden gewoonlijk plaats op één of meer avonden, direct in de buurt waar de vrijwilligersorganisaties actief zijn. Het voordeel hiervan is dat de training toegankelijker is voor een grotere groep geïnteresseerden. Men hoeft niet lang van huis, men kan ter plekke op het moment zelf beslissen of men naar de bijeenkomst wil, men kan zelf weggaan van de bijeenkomst wanneer men wil. De drempel voor deelname is lager. Er is vaker sprake van open inschrijving of van inschrijving ter plaatse. Dit maakt het gemakkelijker voor aarzelende vrijwilligers om te proberen aan deskundigheidsbevordering zonder dat er al te veel stappen genomen moeten worden. Een inhoudelijk voordeel is dat de organisatoren van de trainingen en de andere betrokkenen de lokale situatie kennen. Men kan inspelen op de actuele situatie. Verder is het een voordeel dat vrijwilligers van meerdere lokale organisaties elkaar kunnen treffen.

De VTA-instituten zijn gebonden aan de beleidsprioriteiten die kunnen wisselen bij veranderend beleid. Voor 2004 en 2005 zijn de beleidsprioriteiten zorg, leefbaarheid en sociale veiligheid. In de laatstgenoemde sector worden relatief weinig trainingen gegeven en in 2005 nog minder dan in 2004. De afbakening met leefbaarheid is lastig te maken voor de VTA-instituten en het verschilt soms per instituut waar een training is ingedeeld. De beleidsprioriteiten zijn in 2004 veranderd waardoor de instituten bepaalde doelgroepen hebben moeten afstoten.

De deskundigheidsbevordering die vrijwilligers ontvangen vanuit de VTA-instituten komt vooral ten goede aan vrijwilligersorganisaties op de terreinen zorg en sociale hulpverlening en leefbaarheid, met name belangenbehartiging. Het gevolg hiervan is dat men een groot aantal sectoren en (potentiële) vrijwilligers niet bedient. De grootste sectoren voor het vrijwilligerswerk (sport en religie en levensbeschouwing) worden met deze subsidieregeling niet bereikt. In de sector sport is doorgaans sprake van een eigen circuit van deskundigheidsbevordering. De praktische en inhoudelijke sporttrainingen worden geboden door speciale lokale of regionale servicebureaus voor ondersteuning van sport en beweging, de lokale sportraden, de sportbonden van de betreffende sport.

Op lokaal niveau richten de trainingen zich over de sectoren heen, meer op vrijwilligersorganisatie in het algemeen. De onderwerpen betreffen algemene zaken die voor alle vrijwilligersorganisaties van belang zijn, zoals financiële vaardigheden, notuleren, PR, vergadertechnieken. Daarnaast worden er specifieke trainingen georganiseerd gericht op begeleiding en communicatie in de sector zorg, en op bepaalde thema's als agressie of dementie. Deze zijn vooral gericht op uitvoerende vrijwilligers en gastvrouwen in de zorg, maar hebben geen betrekking op specialistische vrijwilligershulp, zoals geboden wordt in de terminale zorg, slachtofferhulp of telefonische hulpdiensten.

De trainingen van de VTA-instituten zijn conform de beleidsprioriteiten vooral gericht op begeleiding van bepaalde kwetsbare groepen (patiënten, cliënten,

gehandicapten, chronisch zieken, ouderen, terminaal zieken) en op empowerment van kwetsbare groepen (patiënten, cliënten, gehandicapten, chronisch zieken, ouderen, allochtonen, risicojeugd). Hierbij vormen de trainingen van FNV Formaat een uitzondering. Het werk van de vrijwilligers die daar trainen komt ten goede aan werknemers en niet direct aan de kwetsbare groepen waarop de andere trainingen van de VTA-instituten zich richten.

Veel vrijwilligersorganisaties die trainen bij de VTA-instituten zijn landelijk georganiseerd, maar de vrijwilligers zijn afkomstig uit lokale afdelingen. Vrijwilligers uit verschillende regio's worden soms gezamenlijk getraind. Daarnaast trainen er lokale organisaties, vooral uit de sectoren zorg en maatschappelijke dienstverlening.

Vrijwilligersorganisaties hebben gewoonlijk beperkte middelen. Deskundigheidsbevordering tegen de kostprijs is voor hen niet betaalbaar. Voor de trainingen van de VTA is een eigen bijdrage van 20% van de vrijwilligersorganisaties nodig naast de subsidie van het ministerie van VWS. Deze bijdragen betalen de organisaties zelf of ze financieren dit via andere fondsen. Ook is het mogelijk dat de VTA-instituten de vrijwilligersorganisaties adviseren in het zoeken naar financiering.

Deskundigheidsbevordering op lokaal niveau vanuit lokale en provinciale ondersteuningsfuncties worden doorgaans gesubsidieerd door de gemeenten en provincies, maar ook met bijdragen van derden. De trainingen zijn gratis of mogelijk met een kleine eigen bijdrage van de organisaties. De activiteiten die de lokale Rabobanken en ander lokaal en regionaal bedrijfsleven bieden ter ondersteuning van vrijwilligers zijn kosteloos. Bedrijven doen dit vanuit hun maatschappelijke betrokkenheid. Voor hen is het een kleine investering die voor vrijwilligersorganisaties waardevol is. Het betreft voornamelijk praktische en concrete organisatorische ondersteuning ter versterking van de organisatie of vereniging. Er is een toenemende interesse vanuit het bedrijfsleven voor vrijwillige inzet en ondersteuning van verenigingen en vrijwilligersorganisaties. Voor commerciële bedrijven is het aantrekkelijk om zich maatschappelijk te ontplooiën en bovendien zijn de kosten van deskundigheidsbevordering van vrijwilligers voor bedrijven relatief laag. Hierin is op lokaal niveau nog ruimte voor vrijwilligers om 'zaken te doen'.

Een nieuw landelijk model voor deskundigheidsbevordering is afhankelijk van de behoefte hieraan van de vrijwilligers en afhankelijk van de keuzes die men maakt op beleidsniveau ten aanzien van vrijwilligerswerk. Uit het onderzoek blijkt dat kiezen niet eenvoudig is. Iedereen houdt graag vast aan wat hij of zij heeft. De keuzes geven echter meer ruimte voor de betrokkenen en voor het doel waarvoor het model is bedoeld: deskundigheidsbevordering van vrijwilligers. De vrijwilligers in ons onderzoek benadrukken het belang van deskundigheidsbevordering. Dit geldt eveneens voor de vrijwilligersorganisaties. Zij kunnen zelf het beste bepalen waarvoor ze training nodig hebben, hoe en waar en van wie ze die willen ontvangen. In de huidige subsidiëringsystematiek loopt de financiering via de aanbieder, namelijk de VTA-instituten. Los van hun kwaliteit en expertise, die buiten twijfel is, zoals dit onderzoek laat zien, is een subsidiëring per geslaagde cursist via de aanbieder niet passend binnen het beleid van vraagsturing. Een nieuwe academie die de VTA-Groep voorstaat op landelijk of gemeenteniveau waarbij de financiering via een soort begeleidend instituut loopt is nog niet geheel vraaggericht. De meeste deskundigen die we raadpleegden en ook de vrijwilligersorganisaties gaven aan dat een vouchersysteem via de landelijke

vrijwilligersorganisaties mogelijk is. Hoewel verschillende vrijwilligersorganisaties die nu trainingen volgen bij de VTA-instituten tevreden zijn over de huidige situatie en bang zijn voor al te veel rompslomp, melden ze toch dat ze goed in staat zijn om via een vouchersysteem te werken. Gezien de huidige kwaliteit van de VTA-instituten zullen veel vrijwilligersorganisaties nog steeds hun vouchers verzilveren bij de VTA-instituten. Er zal echter meer concurrentie kunnen komen, waardoor men meer moet acquireren. Een complete financiering van alle deskundigheidsbevordering via het lokale niveau brengt te veel risico met zich mee voor de specifieke deskundigheidsbevordering aan kwetsbare groepen, zoals die nu wordt geboden door lokale afdelingen van landelijke organisaties. Deze training is zo specifiek - net zoals evenals het vrijwilligerswerk - dat deze het beste gehandhaafd kan blijven onder beleidscontrole van de landelijke overheid en zodanig gesubsidieerd kan worden.

Er dient een keuze gemaakt te worden tussen een deel van de deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers dat een landelijke beleidsverantwoordelijkheid en subsidiëring betreft en een deel dat wordt overgeheveld aan het lokale niveau en de lokale financiering via het gemeentefonds. Op basis van de onderzoeksresultaten is het mogelijk een verdeling aan te brengen in specifieke, complexe en intensieve deskundigheidsbevordering voor landelijke vrijwilligersorganisaties in zorg en maatschappelijke dienstverlening; voor jeugd; voor allochtonen; en algemene organisatorische deskundigheidsbevordering. De eerste vorm kan de verantwoordelijkheid blijven van de landelijke overheid en gesubsidieerd worden. De tweede vorm kan via het lokale beleid worden georganiseerd en via het gemeentefonds worden gefinancierd waar het nodig is. Ook de specifieke deskundigheidsbevordering aan lokale organisaties kan voor verantwoordelijkheid van de gemeente komen en vanuit het gemeentefonds gefinancierd worden.

De deskundigheidsbevordering ten behoeve van cliëntenparticipatie kan te lopen via de andere subsidiestroom van het ministerie van VWS voor versterking van de cliëntenpositie. Hetzelfde geldt voor de trainingen van vakbondsvrijwilligers. Deze komen niet direct ten goede aan kwetsbare groepen, maar dienen de belangen van vakbondsleden. De trainingen kunnen via een andere subsidiestroom gefinancierd worden.

De landelijke subsidiëring kan zich richten op uitvoerende en coördinerende vrijwilligers in de genoemde sectoren. Bestuurlijke vrijwilligers kunnen op lokaal niveau deskundigheidsbevordering ontvangen. Nieuwe, moeilijk bereikbare groepen kunnen via lokaal beleid en lokale financiering training ontvangen.

De cursusduur voor zowel de landelijke als lokale deskundigheidsbevordering kan variabel worden met een maximum. De groepsgrootte kan eveneens variabel zijn met een minimum en maximum. De kosten van overnachting en verblijf hoeven niet meer gesubsidieerd te worden. Dit maakt de subsidiekosten lager. Het element van waardering en informeel samenzijn vervalt, maar hiervoor zijn voldoende andere mogelijkheden bij de vrijwilligersorganisaties op lokaal niveau. In plaats van internaatsverband kan er meer training op locatie worden gegeven: de trainer komt naar de organisatie toe. Dit gebeurt al bij veel particuliere trainers. Als er geen ruimte is bij de organisatie kan er op lokaal niveau ruimte worden gezocht.

De trainingen vanuit het landelijke beleid en financiering kunnen ten goede komen aan lokale afdelingen van landelijke vrijwilligersorganisaties in de zorg (geen cliëntenparticipatie), sociale hulpverlening, slachtofferhulp, belangenbe-

hartiging, jeugd, allochtonenorganisaties. De organisaties die alleen lokaal actief zijn, zoals buurt- en wijkorganisaties, en geen onderdeel zijn van een landelijke organisaties kunnen via lokaal beleid en lokale financiering worden bereikt. De doelgroep kan hetzelfde blijven: kwetsbare burgers binnen de genoemde sectoren.

De financiering kan vraaggericht zijn via een vouchersysteem bij de landelijke vrijwilligersorganisaties in de genoemde sectoren. Op lokaal niveau geldt hetzelfde, maar dan kan de financiering lopen via gemeentefonds aan lokale organisaties. De huidige verdeling met een eigen bijdrage kan blijven bestaan. De aanbieders kunnen zowel op landelijk als lokaal niveau uit de vrije markt komen. Dat betekent dat de VTA-instituten kunnen acquireren, net zoals andere aanbieders, mits men een gecertificeerd keurmerk heeft. Dit keurmerk kan ontwikkeld of afgegeven worden door onder andere CIVIQ en VNG.

## Geraadpleegde literatuur en bronnen

Bouwmeester, J., & Zuidam, M. (2004). *Eindrapportage monitor vrijwilligerswerkbeleid. Een onderzoek in opdracht van de Commissie Vrijwilligersbeleid*. Leiden: Research voor Beleid.

Commissie Vrijwilligersbeleid (2005). *Verder werken ... er is nog een wereld te winnen! Eindrapport van de Commissie Vrijwilligersbeleid*. Den Haag: Commissie Vrijwilligersbeleid.

Daal, H.J. van (1990). *Vrijwilligerswerk en informele hulp in Nederland*. Een inventarisatie van onbetaald werk buiten het eigen huishouden, in het bijzonder op het gebied van de hulpverlening. Den Haag: NIMAWO.

Daal, H.J. van, & Plemper, E.M.T. (2003). Geven van tijd: vrijwilligerswerk. In: Th. N. M. Schuyt (red). *Geven in Nederland. Giften, Legaten, Sponsoring en Vrijwilligerswerk*. Bohn Stafleu Van Loghum, Houten/Diegem.

Daal, H.J. van, Winsemius, A. & Plemper, E.M.T. (2005). *Vrijwilligers en beroepskrachten. Verslag van een verkennend onderzoek naar hun relatie*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Duizendstraal, A. (1999). *X-inefficiëntie en subsidievormen in non-profitorganisaties*. Proefschrift Rijksuniversiteit Groningen.

Encarta Winkler Prins.

Folkshegeskoalle Schylgeralân. <http://www.folkshegeskoalle.nl/>

Haan, I. de, & Duyvendak, J.W. (red.) (2002). *In het hart van de verzorgingsstaat. Het ministerie van Maatschappelijk Werk en zijn opvolgers (CRM, WVC, VWS) 1959 - 2002*. Zutphen: Walburg Pers.

Hajer, R. & Wal, R. de (1981). Vijftig jaar volkshogeschoolwerk. Van een beweging naar een voorziening in beweging. Over de maatschappelijke functie van de volkshogeschool. In: Vereniging voor Volkshogeschoolwerk. *Een halve eeuw volkshogeschoolwerk. Een bundel opstellen over het volkshogeschoolwerk in de jaren 1931-1981*. Amersfoort: Vereniging voor Volkshogeschoolwerk.

Handy, C. (1988). *Understanding Voluntary Organizations*. London: Penguin Books.

<http://www.inz.nl>. inZ, ingang voor vrijwilligerswerk in Rotterdam.

Jonker, A.E.M. (1997). *De draden van de WEB. Vier institutionele onderzoeken naar het handelen van de rijksoverheid naar het beleidsterrein beroepsonderwijs en volwasseneneducatie in de periode 1945-1995*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen/Rijksarchiefdienst.

Meijs, L.C.P.M. (1997). *Management van vrijwilligersorganisaties*. Utrecht: NOV.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2005). *Brancherapporten VWS. Vormings- en Ontwikkelingswerk*. Den Haag: Ministerie van VWS.  
<http://www.brancherapporten.minvws.nl>

Neijenhuis, H. (1981). *Volksopvoeding tussen elite en massa. Een geschiedenis van volwasseneneducatie in Nederland*. Amsterdam: Boom Meppel.

Plempers, E.M.T., Wentink, M. & Broenink, N., i.s.m. M.J. Vervest, S. van Grinsven (2005). *Vrijwillig beloond. Een onderzoek naar het erkennen en waarderen van vrijwilligers*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Projecten Databank TSV van de VNG.

<http://www.tsvproject.nl/projectenbank/index.asp>

Regeling van de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 17 juni 2005, nr. DLB-2520040, houdende vaststelling van het subsidieplafond, het normbedrag en de beleidsprioriteiten voor subsidies op grond van artikel 19 van de subsidieregeling welzijnsbeleid.

Stapel, C. (1981). Een halve eeuw volkshogeschoolwerk. Een uitdaging. In: Vereniging voor Volkshogeschoolwerk. *Een halve eeuw volkshogeschoolwerk. Een bundel opstellen over het volkshogeschoolwerk in de jaren 1931-1981*. Amersfoort: Vereniging voor Volkshogeschoolwerk.

Stichting voor Volkshogeschoolwerk in Nederland.

<http://www.volkshogeschool.nl/>

*Subsidieregeling welzijnsbeleid*, regeling van de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, in overeenstemming met de Staatssecretaris van Justitie, gewijzigd 16 december 2002.

Vereniging voor Volkshogeschoolwerk. *Een halve eeuw volkshogeschoolwerk. Een bundel opstellen over het volkshogeschoolwerk in de jaren 1931-1981*. Amersfoort: Vereniging voor Volkshogeschoolwerk.

Jaarverslagen en activiteitenplannen van blooming, FNV Formaat, Odyssee, SBI, SSKO, Stavoor.

Interne notitie van de VTA-Groep.

Interne notitie van de VNG.



## Afkortingen

Arbo	arbeidsomstandigheden
BUS	Brabantse Uitkeringsgerechtigden Samen
CG-Raad	Chronisch zieken en Gehandicapten Raad
CHU	Christelijk-Historische Unie
CRM	Cultuur, Recreatie en Maatschappelijk Werk
DVN	Diabetes Vereniging Nederland
EHBO	Eerste Hulp Bij Ongelukken
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
FvO	Federatie van Ouderverenigingen
GBIO	Gemeenschappelijk Begeleidings Instituut Ondernemings- raden
Ggz	geestelijke gezondheidszorg
HIV	humaan immunodeficiency virus
IOWO	Instituut voor onderwijskundige dienstverlening van de Radboud Universiteit Nijmegen
KdK	Kontakt der Continenten
LPR	Landelijke Patiëntenraden in de ggz
LSR	Landelijke Stichting Rouwbegeleiding
NFK	Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties
NIZW	Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn
NOV	Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk
NPCF	Nederlandse Patiënten Consumenten Federatie
NRF	Nationaal Revalidatie Fonds
NSGK	Nederlandse Stichting voor het Gehandicapte Kind
OR	ondernemingsraad
PGB	persoonsgebonden budget
POP	persoonlijk ontwikkelingsplan
ROC	regionaal opleidingen centrum
RUG	Rijksuniversiteit Groningen
SBI	Slotemaker de Bruïne Instituut
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau
SER	Sociaal Economische Raad
SkAN-fonds	Stichting Katholieke Noden-fonds
SMD	Stichting Maatschappelijke Dienstverlening
SMS	Stichting Mondiale Samenleving
SSVH	Stichting Samenwerkende Vrijwillige Hulpdiensten
SWO	Stichting Welzijn Ouderen
TSV	Tijdelijke Stimuleringsregeling Vrijwilligerswerk
UVI	uitvoeringsinstelling sociale wetgeving
VCP	Versterking CliëntenPositie
VNG	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
VPTZ	Vrijwilligers Palliatieve Terminale Zorg
VTA	Vorming, Training en Advies
VWS	Volksgezondheid, Welzijn en Sport
WMCZ	Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen
WMO	Wet Maatschappelijke Ondersteuning
WVC	Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur

## Informanten

De heer A. Autar, Stavoor

De heer R. van Baar, HOF, Promotie Haags Vrijwilligerswerk

De heer H. Bart, VPTZ

Mevrouw H. Beeley, Prisma Brabant

De heer F. Benders, Odyssee

De heer K. Berghuis, Primo-nh

De heer K. Berkelaar, CIVIQ

Mevrouw L. Bleijenberg, blooming

De heer N. Boonstra, Verwey-Jonker Instituut

De heer H. van Bruinisse, Schakels

De heer L.J. Bunschoek, SSKO (Kontakt der Kontinenten)

De heer H. Bunte, IVN Vereniging voor natuur- en milieueducatie

De heer P. Busscher, Programma Versterking CliëntenPositie

Mevrouw B. Clemens, Odyssee

De heer H.J. van Daal, onderzoeker/adviseur

Mevrouw M. van Dam, NFK

De heer P. Dekker, SCP en Universiteit van Tilburg

De heer A. van Diemen, bestuursdienst Gemeente Rotterdam

De heer A. Duizendstraal, RUG

De heer S. Fazili, Fazili Consulting

De heer K. Fijneman, Rabobank Nederland

De heer W.J. de Gast, CIVIQ

Mevrouw M. Geling, Sesam Academie

De heer T. de Graaf, SBI

Mevrouw D. Haven, Diabetes Vereniging Nederland

De heer J. Heesackers, Odyssee

De heer F. Hoeke, Stavoor

Mevrouw L. Honig, LPR

Mevrouw E. Joormann, Stavoor

De heer G. van der Kroef, FNV Formaat  
De heer D. Kruithof, VNG  
De heer E. Lepelaar, Scouting Nederland  
Mevrouw C. Linzel, De Zonnebloem  
Mevrouw L. van Loon, Bureau Liesbeth van Loon  
Mevrouw P. Matla, VPTZ  
De heer L.C.P.M. Meijs, Erasmus Universiteit Rotterdam  
Mevrouw E. Meijssen, ABVAKABO FNV  
De heer J. Ottenheim, Ottenheim Training & Advies  
De heer Th. Roes, SCP  
Mevrouw T. Roest, SSKO (Kontakt der Kontinenten)  
Mevrouw S. Rozendaal, SBI  
De heer Z. Shehu, Stichting Mondiale Samenleving  
De heer L.M. Sluijs, Tympan Instituut voor zorgbeleid in Zuid-Holland  
De heer F. Speerstra, Nationale Jeugdraad  
Mevrouw M. Steenbergen, CIVIQ  
Mevrouw A. Terry, Stichting Welzijn Ouderen Assenede/Sas van Gent  
Mevrouw M. In 't Veld, Hospice Alkmaar  
Mevrouw J. Veldkamp, HOF, Promotie Haags Vrijwilligerswerk  
Mevrouw A. Winsemius, NIZW  
Mevrouw A. Withaar, SSKO (Kasteel De Essenburgh)  
De heer F. Wormer, Odyssee/VTA-Groep  
Cogis  
Pastorale school  
ROC's  
Vrijwilligerscentrales

Verder verleenden de volgende personen medewerking aan het onderzoek door het organiseren en leveren van gegevens voor de dataverzameling en de enquête:

De heer E. Arnold, SBI

Mevrouw G. Arts, SBI

Mevrouw M. van Avesaat, blooming

Mevrouw M. Blans, SSKO (Kontakt der Kontinenten)

Mevrouw M. Dijkstra, Stavoor

De heer W. Hoenderkamp, VTA-Groep

Mevrouw M. Hoomoedt, SBI

Mevrouw G. Huijsing, SSKO (Kasteel De Essenburgh)

Mevrouw A. Jacobs, Odyssee

Mevrouw A. Lange, Odyssee

Mevrouw A. Nuberg, blooming

Mevrouw H. Spoelstra, blooming

Mevrouw M. Vermeer, SSKO (Kontakt der Kontinenten)

Mevrouw N. Willems, Odyssee

*From: The seven deadly sins of directing volunteers:  
Sin 3: 'To restrict a volunteer's effectiveness by not providing adequate  
preparation, training or tools' (Ellis, 1990; in Meijs, 1997).*

### **Colofon**

opdrachtgever	Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Directie Lokaal Beleid
financier	Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Directie Lokaal Beleid.
auteurs	Drs. E.M.T. Plemper, drs. M. Moll
eindredactie	I. Linse
basisontwerp binnenwerk	Gerda Mulder BNO, Oosterbeek
lay out	J. de Klein
uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht telefoon 030-2300799 telefax 030-2300683 e-mail <a href="mailto:secr@verwey-jonker.nl">secr@verwey-jonker.nl</a> website <a href="http://www.verwey-jonker.nl">www.verwey-jonker.nl</a>

### **De publicatie**

De publicatie kan gedownload worden via onze website: <http://www.verwey-jonker.nl>.

*workingpaper, D1443531mm/jd*

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2007

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.  
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.  
The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.  
Partial reproduction is allowed, on condition that the source is mentioned.