

meetellen

## Op weg naar (vrijwilligers)werk

'Best practices' van deelnemers en vrijwilligers  
bij De Regenboog Groep die doorgroeiden naar  
(vrijwilligers)werk

Meetellen in Amsterdam, 25 september 2022

## samenvatting

In deze rapportage zijn de uitkomsten beschreven van een onderzoek naar helpende en belemmerende factoren bij het vinden van (vrijwilligers)werk. Voor het onderzoek zijn klantreis interviews afgenomen met acht deelnemers of vrijwilligers van De Regenboog Groep (bij Scip of maatjesprojecten) die een vrijwillig of betaald werk vonden. De focus ligt in dit onderzoek op de verhalen van degenen die succesvol de stap naar (vrijwilligers)werk gezet hebben (best practices), met als doel hiervan te leren en de ondersteuning van deelnemers en vrijwilligers die stappen willen zetten richting (vrijwilligers)werk te verbeteren.

### helpende factoren bij het vinden van (vrijwilligers)werk

Uit de verhalen van respondenten blijkt dat er een aantal helpende factoren zijn die voor iedereen een grote impact hebben gehad:

- Het doen van vrijwilligerswerk
- Het volgen van trainingen of opleidingen
- (Informeel) coaching en ondersteuning van anderen (professionals, leidinggevenden binnen de organisatie waar mensen vrijwilligerswerk deden, of mensen uit hun eigen netwerk).
- Intrinsieke motivatie om te blijven ontwikkelen en groeien

Het doen van vrijwilligerswerk gaf respondenten de mogelijkheid om ervaring op te doen, een organisatie te leren kennen en hielp hen een netwerk op te bouwen. Daarnaast droeg het voor respondenten bij aan het vergroten van hun zelfvertrouwen. Het doen van vrijwilligerswerk zette vaak ook een soort sneeuwbal effect in werking. Via het vrijwilligerswerk en het daar opgebouwde netwerk kregen respondenten toegang tot trainingen of opleidingen, waar zij vervolgens ook weer hun kennis, ervaring en netwerk konden uitbreiden en hun zelfvertrouwen konden versterken. Dit hielp hen vervolgens weer verder naar een nieuwe vrijwilligersfunctie, stage of betaalde baan.

In dit proces was ook coaching en ondersteuning van anderen van belang voor respondenten. Dit waren professionals (bijvoorbeeld een trajectbegeleider) of mensen uit hun eigen netwerk. Wat opvalt in de verhalen van respondenten is dat veel respondenten ook op weg geholpen zijn door een medewerker met leidinggevende rol in de organisatie waar ze

vrijwilligerswerk deden. Deze personen namen vaak op een informele manier een ondersteunende en coachende rol op zich, stimuleerde en motiveerde respondenten door mee te denken over mogelijkheden en door op het juiste moment opties aan te reiken die hen hielpen om verder te komen (bijvoorbeeld toegang tot training, vrijwilligersfunctie of betaalde baan). Een overeenkomst in de werkwijze van deze personen is dat zij op een gelijkwaardige manier contact wisten te leggen en een vertrouwensband opbouwden. Daarnaast beschikten zij over en een groot netwerk waardoor ze op de hoogte waren van mogelijkheden en mensen hierop konden wijzen.

afbeelding 1: sneeuwbaaleffect



Verder viel op dat de respondenten zelf een sterke intrinsieke motivatie hadden om te blijven leren en groeien. Ook dat droeg bij aan het vinden van een (betaalde) baan. Gelijkwaardig contact met anderen binnen de organisatie en een organisatiecultuur waarbinnen collega's klaar staan om elkaar te helpen waren voor respondenten belangrijke voorwaarden om zich te kunnen ontwikkelen en nieuwe dingen uit te durven proberen.

## belemmerende factoren bij het vinden van (vrijwilligers)werk

In de interviews kwamen naast helpende factoren ook factoren boven die belemmerend werkten bij het vinden van (vrijwilligers)werk:

- Weerstand van professionele hulpverlening t.o.v. ervaringsdeskundige hulpverleners. Het gevoel niet serieus genomen te worden werkte demotiverend.

- Stigma op GGZ-achtergrond bij werkgevers werkt belemmerend bij het solliciteren. Ook bracht het twijfels mee over hoe open je hierover kunt zijn naar een (toekomstige) werkgever.
- Angst voor armoedeval: de overstap van een uitkering naar betaald werk kan meer financiële onzekerheid met zich meebrengen.
- Gebrek aan doorgroeimogelijkheden vanuit vrijwilligerswerk naar betaalde functies binnen de organisatie en ook een gebrek aan gerichte ondersteuning daarin voor degenen die graag door willen groeien.

## aanbevelingen

Op basis van de uitkomsten van het onderzoek zijn een aantal aanbevelingen geformuleerd om de ondersteuning van deelnemers/vrijwilligers bij het vinden van (vrijwilligers)werk te verbeteren:

- **Informereren:** Bestaand trainingsaanbod van de Vrijwilligersacademie, Scip en De Regenboog Groep bundelen en onder de aandacht (blijven) brengen bij deelnemers en vrijwilligers.
- **Trajectbegeleiders als wegwijzers:** deelnemers en vrijwilligers wijzen op relevant trainings- en opleidingsaanbod en financieringsmogelijkheden.
- **Aanvullingen op bestaand trainingsaanbod van de Vrijwilligersacademie:** trainingen gericht op het opbouwen, uitbreiden en inzetten van een netwerk; omgaan met gat in cv en communicatie daarover met (toekomstige) werkgevers; financiële gevolgen bij overgang van uitkering naar betaald werk.
- **Meer stagemogelijkheden** aanbieden (bijvoorbeeld ook snuffelstages ter oriëntatie).
- **Informeel ondersteuning** en coaching stimuleren.
- **Aandacht voor het creëren van een cultuur van gelijkwaardigheid** op de werkvloer.
- **Rolmodellen:** mensen die ook doorgegroeid zijn van deelnemer/vrijwilliger naar (vrijwilligers)werk in dienst nemen en houden (voorbeeldfunctie voor anderen).

## inhoud

samenvatting .....	2
helpende factoren bij het vinden van (vrijwilligers)werk.....	2
belemmerende factoren bij het vinden van (vrijwilligers)werk .....	3
aanbevelingen.....	4
1    inleiding.....	6
2    methode.....	6
2.1    dataverzameling en analyse .....	6
2.2    respondenten.....	7
3    resultaten .....	8
3.1    factoren die van invloed zijn op het vinden van (vrijwilligers) werk.....	9
3.2    helpende factoren bij het vinden van (vrijwilligers)werk.....	10
3.2.1    vrijwilligerswerk.....	10
3.2.2    scholing.....	11
3.2.3    coaching en steun van anderen.....	13
3.2.4    organisatiecultuur waarin wederkerigheid en gelijkwaardigheid centraal staan .....	15
3.2.5    intrinsieke motivatie en motivatie van buitenaf .....	15
3.3    belemmerende factoren bij het vinden van (vrijwilligers)werk.....	18
3.3.1    weerstand ervaringsdeskundigen/stigma GGZ-achtergrond .....	18
3.3.2    angst voor armoedeval.....	19
3.3.3    gebrek aan doorgroeimogelijkheden en gerichte ondersteuning 19	
4    conclusie.....	21
5    aanbevelingen.....	23
6    Reflectie .....	26

## 1 inleiding

De Regenboog Groep is een organisatie in Amsterdam waar veel vrijwilligers werkzaam zijn, bijvoorbeeld via verschillende maatjesprojecten. Deze vrijwilligers volgen trainingen bij de Vrijwilligersacademie ter voorbereiding op hun Vrijwilligerswerk. Vanuit De Regenboog Groep is de wens ontstaan om vrijwilligers die behoefte hebben om vanuit hun vrijwilligerswerk door te groeien naar een betaalde baan (binnen of buiten de organisatie) hierin beter te ondersteunen. Om deze reden hebben zij de Vrijwilligersacademie gevraagd of er mogelijkheden zijn om een leerlijn op te zetten voor deelnemers of vrijwilligers die stappen willen zetten richting (betaald) werk. De Vrijwilligersacademie wil deze leerlijn niet ontwikkelen zonder voort te bouwen op ervaringen en behoeftes van de mensen waar het om gaat. Om deze ervaringen in beeld te brengen heeft de Vrijwilligersacademie Meetellen gevraagd een onderzoek te doen. Het doel van dit onderzoek is om 'best practices' in kaart te brengen door te spreken met mensen die succesvol de stap hebben gemaakt van deelnemer of vrijwilliger bij De Regenboog Groep naar betaald of onbetaald werk. Voor dit onderzoek is gesproken met deelnemers en vrijwilligers van Scip (cliëntgestuurde initiatieven en projecten) en verschillende maatjesprojecten. Deze 'best practices' geven inzicht in de succesfactoren die ertoe bijgedragen hebben dat mensen de stap naar (betaald) werk konden zetten, maar ook in de belemmerde factoren die mensen tegenkomen op hun pad richting (betaald) werk. Dit kan vervolgens aanknopingspunten bieden om deelnemers en vrijwilligers die eenzelfde stap willen zetten beter te kunnen ondersteunen en begeleiden.

## 2 methode

Voor dit onderzoek is ervoor gekozen om ervaringen op te halen van mensen die succesvol de stap naar (on)betaald werk gezet hebben. De nadruk ligt in dit onderzoek op 'goede voorbeelden' ofwel 'best practices'. Het is een explorierend onderzoek met als doel de succesfactoren in kaart te brengen en daarvan te leren. Het doel van het onderzoek is niet om een representatief beeld van de behoeftes van alle deelnemers van De Regenboog Groep te geven.

### 2.1 dataverzameling en analyse

De ervaringen van respondenten zijn voor dit onderzoek opgehaald door middel van diepte-interviews. De diepte-interviews werden steeds

afgenomen door twee onderzoeksmedewerkers van Meetellen Amsterdam, waarbij altijd één ervaringsdeskundig onderzoeksmedewerker deel uitmaakte van het interview duo.

Tijdens de interviews brachten de interviewers samen met de respondent de weg naar een (betaalde) baan chronologisch in beeld op een tijdlijn, om vervolgens in het gesprek dieper in te gaan op de factoren die voor de respondent een belangrijke rol hebben gespeeld in het vinden van werk. De tijdlijn werd aan het begin van het interview door één van de interviewers uitgetekend op een whiteboard, zodat deze voor zowel de respondent als de interviewers zichtbaar was en kon dienen als een verdere leidraad voor het gesprek. Deze manier van interviewen is geïnspireerd op de klantreis methode. Dit is een onderzoeksmethode om klant- of cliëntervaringen te onderzoeken door de route die iemand doorloopt chronologisch in beeld te brengen en dit te koppelen aan de ervaring van de respondent en daarin de momenten of elementen aan te wijzen die als positief of negatief ervaren worden.<sup>1</sup>

Er is gekozen om in de interviews de nadruk te leggen op de periode vanaf het moment dat iemand als deelnemer of vrijwilliger bij De Regenboog Groep begon tot het moment waarop iemand in de huidige functie aan het werk ging.

Van de interviews zijn audio-opnamen gemaakt en de tijdlijnen die tijdens de interviews gemaakt zijn, zijn gefotografeerd. Zowel de interviews als tijdlijnen zijn daarna verder uitgewerkt om deze vervolgens te kunnen analyseren. Om te beginnen zijn alle tijdlijnen van de respondenten om op hoofdlijnen geanalyseerd om inzicht te krijgen in wat de meest terugkerende thema's waren in de verhalen van respondenten. Vervolgens zijn de uitgewerkte interviews gecodeerd op thema.

## 2.2 respondenten

Voor dit onderzoek zijn acht mensen gesproken die als deelnemer (dagbesteding/WMO traject) of als vrijwilliger bij De Regenboog Groep werkzaam zijn geweest en de stap hebben gemaakt naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk. Vijf van de acht respondenten begonnen als deelnemer of vrijwilliger bij Scip (cliëntgestuurde initiatieven en projecten), de overige respondenten namen als vrijwilliger of deelnemer deel aan een maatjesproject van De Regenboog Groep. De meeste respondenten werken

---

<sup>1</sup> [Van klantreis tot personamethodiek | Movisie](#)

momenteel in een betaalde baan en enkelen werken op vrijwillige basis. Van degenen met een betaalde baan werkten de meesten in dienstverband (waarvan enkelen via een beschutte werkplek). Een enkeling werkte als ZZP'er. De respondenten zijn via contactpersonen bij Scip en de Vrijwilligersacademie benaderd om mee te doen aan het onderzoek.

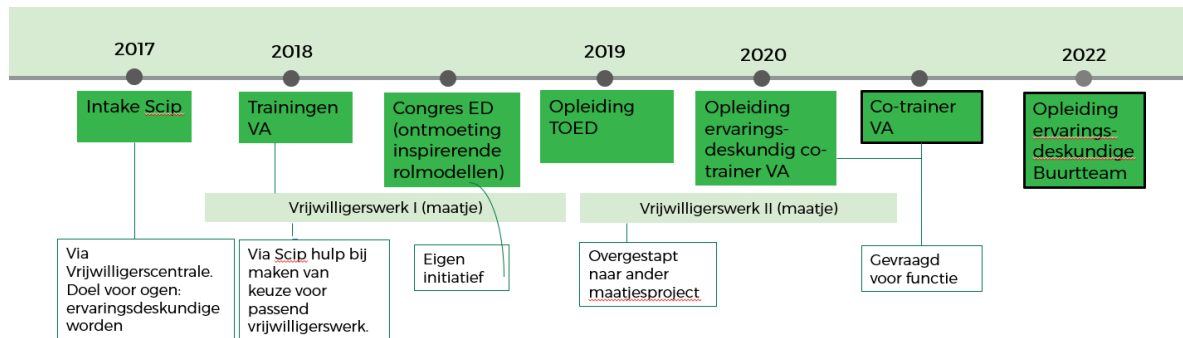
### **3 resultaten**

Tijdens de interviews is samen met de respondenten een tijdlijn gemaakt waarop weergegeven is wat voor hen belangrijke momenten, stappen, ervaringen etc. zijn geweest die ertoe bijgedragen hebben dat zij uiteindelijk de stap naar een (betaalde) baan konden zetten. In de afbeeldingen hieronder zijn de tijdlijnen van de respondenten beknopt weergegeven. De weg vanaf de start als deelnemer of vrijwilliger bij De Regenboog Groep (waaronder ook Scip valt) tot aan het vinden van de een (betaalde) baan beslaat over het algemeen een periode van meerdere jaren, variërend van een periode van 1 tot 14 jaar, meestal ging het om een periode van rond de 5 of 6 jaar. Omdat het gesprek vaak over een lange tijdperiode ging zijn de tijdlijnen beperkt tot ongeveer vijf ervaringen, factoren of momenten die volgens de respondent zelf het meest van invloed zijn geweest.

De tijdlijnen die tijdens de interviews gemaakt zijn, zijn uitgewerkt en geanalyseerd. Afbeelding 1 is een voorbeeld van zo'n uitgewerkte tijdlijn. Uit de analyse van de tijdlijnen blijkt dat respondenten zowel het doen van vrijwilligerswerk als het volgen van trainingen vaak benoemen als de belangrijkste factoren die hun verder geholpen hebben op hun pad naar werk. In de tijdlijnen is ook weergegeven wat of wie eraan bijgedragen heeft dat zij op een bepaalde (werk)plek training op opleiding terecht kwamen. Uit de verhalen van respondenten blijkt dat hun persoonlijke netwerk hierin een belangrijke rol speelt in het vinden van (vrijwilligers)werk of opleidingen of trainingen. Vaak komen respondenten op een nieuwe werkplek terecht doordat ze geattendeerd worden op mogelijkheden of door iemand gevraagd worden. Meestal was dit iemand die zij kennen via het vrijwilligerswerk of de trainingen, opleiding of stage die zij deden en soms was dit iemand uit hun persoonlijke netwerk.



## afbeelding 2: voorbeeld tijdlijn



### 3.1 factoren die van invloed zijn op het vinden van (vrijwilligers) werk

Uit de gesprekken met respondenten blijkt dat er een aantal belangrijke factoren van invloed zijn op het vinden van betaald werk, die door alle respondenten benoemd worden: het doen van vrijwilligerswerk en het volgen van een opleiding of trainingen. Het doen van vrijwilligerswerk hielp respondenten om een netwerk op te bouwen en werkervaring op te doen. Ook droeg het bij aan het vergroten van het zelfvertrouwen van respondenten. Via het vrijwilligerswerk en het daar opgebouwde netwerk kregen zij toegang tot trainingen of opleidingen, waar zij vervolgens ook weer hun kennis, ervaring en netwerk konden uitbreiden en hun zelfvertrouwen versterken. Dit hielp hen vervolgens weer verder te groeien en op die manier ontstond een soort sneeuwbaaleffect.

In paragraaf 3.2 is uiteengezet wat voor respondenten de belangrijkste helpende factoren waren bij het vinden van werk. De genoemde helpende factoren kwamen steeds bij bijna alle respondenten terug in hun verhaal.

In paragraaf 3.3 worden belemmerende factoren beschreven die respondenten benoemden in de interviews. Deze verschilden meer per persoon dan de helpende factoren. De belemmerende factoren die beschreven worden werden dan ook niet door alle respondenten genoemd, maar bijvoorbeeld door één of enkele personen.

## 3.2 helpende factoren bij het vinden van (vrijwilligers)werk

### 3.2.1 vrijwilligerswerk

Voor alle respondenten begint de weg naar werk met het doen van vrijwilligerswerk. De mogelijkheid om door middel van vrijwilligerswerk praktijkervaring op te kunnen doen is een belangrijke helpende factor geweest voor alle respondenten. Respondenten vertellen bijvoorbeeld dat het doen van vrijwilligerswerk hen de mogelijkheid gaf om nieuwe dingen uit te proberen, ervaring op te doen en de zogenaamde vliegrepen te maken. Sommige respondenten vertellen bijvoorbeeld dat de samenwerking met professionals zoals professionele trainers of hulpverleners daarin erg leerzaam was. Ook bood het doen van vrijwilligerswerk bijvoorbeeld zingeving en structuur. Meerdere respondenten vertelden dat het doen van vrijwilligerswerk ook invloed had op hun zelfvertrouwen. Door nieuwe dingen uit te proberen en te merken dat dit goed ging kregen zij meer vertrouwen in hun eigen kunnen. Eén van de respondenten vertelt bijvoorbeeld als vrijwillig co-trainer trainingen te hebben gegeven aan andere vrijwilligers. De positieve feedback die de respondent daar van de cursisten kreeg gaf meer zelfvertrouwen. Een andere respondent vertelt hoe het vrijwilligerswerk voor haar ook een manier was om de organisatie van binnen te leren kennen. Ze groeide als vrijwilliger door naar een betaalde baan en leerde tijdens haar vrijwilligerswerk al mensen kennen die nu collega's zijn. Dat maakte het voor haar makkelijker om de stap naar betaald werk te zetten. Ze omschrijft het vrijwilligerswerk als 'een veilige glijbaan', waarmee ze heel geleidelijk naar een betaalde baan toe kon groeien. Dit gaf haar ook meer zelfvertrouwen:

*"Ik heb echt zelfvertrouwen gekregen door het vrijwilligerswerk, dat je kan functioneren in zo'n team. Dat je de dingen die je doet goed doet, dat je daar een soort routine in ontwikkelt. Dat je de druk bij de cliënten aankan. [...] Daar heb ik heel veel zelfvertrouwen uit geput en dat had ik zeker niet toen ik bij Scip binnenkwam."*

Uit de interviews blijkt ook dat het vrijwilligerswerk voor respondenten ook hielp om hun netwerk uit te breiden. De contacten die respondenten opdeden via o.a. vrijwilligerswerk hielpen vaak om een volgende stap te kunnen zetten. Het ontmoeten van nieuwe mensen werkte inspirerend en bood vaak ook de nodige connecties om door te 'rollen' naar een andere vrijwilligersfunctie, opleiding, cursus of stage.

Zo vertelt iemand bijvoorbeeld dat zij via de teammanager van de organisatie waar ze vrijwilligerswerk deed, gebruik kon maken van een plek die vrij kwam bij een opleiding ervaringsdeskundigheid. Het volgen van die opleiding was voor deze persoon een belangrijke stap om uiteindelijk betaald werk te kunnen gaan doen. Een andere respondent vertelt ook veel te hebben gehad aan het contact met andere vrijwilligers met dezelfde ambitie om betaald werk te gaan doen:

*“Je stimuleert elkaar en wisselt ideeën uit. Het stimuleert ook om jezelf te blijven ontwikkelen.”*

Door het uitbreiden van hun netwerk kwamen respondenten in contact met anderen die hen verder konden helpen of die hen bijvoorbeeld op de hoogte brachten van mogelijkheden. Eén van de respondenten vertelt bijvoorbeeld dat zij ook gebruik kon maken van het netwerk van een medewerker van de Vrijwilligersacademie en daardoor de mogelijkheid had om met anderen van gedachten te wisselen over haar toekomst:

*“Ik gebruikte ook het netwerk van anderen, bijvoorbeeld van iemand waarmee ik veel gesprekken heb gevoerd. Ik kende haar via de Vrijwilligersacademie. Ik gebruikte ook haar netwerk over hoe verder, door met anderen te sparren.”*

### 3.2.2 scholing

Alle respondenten geven aan dat scholing, in de vorm van trainingen, opleidingen of cursussen, voor hen een belangrijke succesfactor was die bijgedragen heeft aan het vinden van (betaald) werk. Respondenten noemden verschillende vormen van scholing zoals trainingen bij de Vrijwilligersacademie, erkende opleidingen op het gebied van ervaringsdeskundigheid, beroepsopleidingen of andere trainingen en cursussen om zich vakinhoudelijk verder te ontwikkelen. Vaak kregen respondenten toegang tot allerlei trainingen of opleidingen via het vrijwilligerswerk dat zij deden of via contacten die zij opdeden tijdens hun vrijwilligerswerk.

Een deel van de respondenten volgde trainingen bij de Vrijwilligersacademie, zoals de leerlijn ervaringsdeskundigheid, de leerlijn informele zorg en diverse andere trainingen. Sommige respondenten geven aan dat ze hier basisvaardigheden leerden met betrekking tot gespreks- en coachtechnieken. Een ander vertelt dat de trainingen haar meer zelfinzicht

gaven en haar leerden omgaan met negatieve overtuigingen over zichzelf. Voor een ander waren de trainingen een 'boost' voor haar cv.

Ook opleidingen op het gebied van ervaringsdeskundigheid (bijvoorbeeld de TOED of GEO) waren voor verschillende respondenten een belangrijke succesfactor op hun pad naar werk. Respondenten noemen verschillende dingen die zij hierin geleerd hebben die belangrijk waren voor het zetten van de stap naar betaald of vrijwillig werk: respondenten ontwikkelden bijvoorbeeld hun communicatieve vaardigheden, empathisch vermogen, zelfkennis, en ervaringsdeskundigheid.

Enkele respondenten volg(d)en een beroepsopleiding in de richting van het werkveld waar zij nu werkzaam zijn. Deze opleiding was voor hen een vereiste om het werk te kunnen doen, en daarom een belangrijke stap die zij zetten richting betaald werk.

De trainingen bij de Vrijwilligersacademie kunnen vrijwilligers gratis volgen, maar de erkende opleidingen ervaringsdeskundigheid, zoals de TOED en GEO, en beroepsopleidingen kosten geld. Voor de meesten konden deze opleidingen gefinancierd worden vanuit de (vrijwilligers)organisatie waarvoor zij werkzaam waren of, in het geval van een beroepsopleiding (Mbo), door een werkgever. Sommige respondenten geven aan dat deze financiering voor het een belangrijke voorwaarde was om de training te kunnen volgen, omdat ze zelf niet de financiële middelen hadden om dit te kunnen betalen.

Net zoals het doen van vrijwilligerswerk bijdroeg aan het zelfvertrouwen van respondenten, hielp ook het volgen van trainingen of opleidingen respondenten om hun zelfvertrouwen te vergroten. Onderstaande voorbeelden laten zien hoe ook hier het uitproberen van nieuwe dingen en positieve reacties van anderen hieraan bijdragen:

*“Door dingen te doen die ik spannend vond [bijvoorbeeld een presentatie geven], en die gingen best wel goed. Dat gaf mij toch het idee van ok, misschien moet je toch verder gaan kijken. Misschien moet je verder hierin gaan.”*

*Mijn hele leven heb ik met een laag zelfbeeld rond gelopen, dat ik bepaalde dingen niet kon. [...] En plotseling vonden mensen het wel interessant wat ik te zeggen had. Ik dacht, waarom zijn die mensen nou geïnteresseerd? [...] Door die feedback van anderen ging ik meer geloven in mezelf. Daardoor heb ik meer zelfvertrouwen ontwikkeld en langzaam zie ik ook dat ik het kan.”*

Ook waren trainingen een ingang om in contact te komen met rolmodellen. Mensen die vanuit een vergelijkbare situatie succesvol aan het werk zijn gegaan dienden voor sommigen als een voorbeeldfiguur en gaven motivatie en vertrouwen dat zij dit zelf ook zouden kunnen bereiken. Eén van de respondenten vertelt bijvoorbeeld over een bekende ervaringsdeskundige die ze ontmoette op een congres:

*“Dat was een echte inspirator voor mij”. Ze zei: 'het enige diploma wat ik had was mijn zwemdiploma.' Maar ze heeft wel een betaalde baan gevonden als ervaringsdeskundige bij een grote organisatie. Dat is zo inspirerend en ik dacht: o, dat geeft me hoop.”*

### 3.2.3 coaching en steun van anderen

Bijna alle respondenten benoemen ook coaching, begeleiding of ondersteuning van anderen als iets dat hen op bepaalde momenten verder geholpen heeft. Respondenten benoemen verschillende manieren waarop anderen hen op informele wijze op weg hielpen. Verschillende personen vertellen dat het hen hielp dat er met hen meegedacht werd en dat de ze ook mogelijkheden en opties aanreikten en daarbij gebruik maakten van hun eigen netwerk om respondenten verder op weg te helpen.

Eén van de respondenten vertelt bijvoorbeeld hoe een teammanager in de organisatie waar deze respondent vrijwilligerswerk deed hielp op lastige momenten, bij twijfels, of bij het maken van keuzes. Bijvoorbeeld bij twijfels over het wel of niet voortzetten van een opleiding:

*“Op beslissende momenten was zij iemand waar ik terecht kon om te reflecteren. [...] Zij is altijd wel een stimulans geweest, doordat ze met me meedacht. [...] Ze was niet officieel mijn coach, maar ze coachte wel, dus zij was voor mij wel één van de succesfactoren.”*

Uit de verhalen blijkt ook dat het regelmatig voorkomt dat respondenten door iemand met een leidinggevende functie in de organisatie waar zij werkzaam waren gevraagd werden om bepaald vrijwilligerswerk te gaan doen. Sommigen werden door één van hen gevraagd voor een betaalde functie. Verder benoemen respondenten ook dat deze personen hen hielpen met praktische zaken zoals het contact met de gemeente of UWV.

Verschillende respondenten benoemen ook hoe belangrijk gelijkwaardigheid in het contact met degene die een coachende rol op zich nam voor hen is geweest om te kunnen groeien en ontwikkelen. Die

gelijkwaardigheid is iets wat door een aantal respondenten sterk ervaren wordt binnen de Vrijwilligersacademie:

*“Iedereen hier is gelijkwaardig. En ik denk dat het komt vanuit [naam] dat die sfeer er is. Zij zegt bijvoorbeeld: ‘Ik heb alleen maar te leren van jou, vertel!’ Ja dat. De openheid vanuit iedereen en de gelijkwaardigheid.”*

Respondenten noemen verschillende personen die hen op weg hielpen richting werk zoals leidinggevenden in de organisatie waar zij vrijwilligerswerk deden, een trajectbegeleider, een goede psycholoog of een jobcoach of bekenden uit iemands persoonlijke netwerk. Uit verhalen van respondenten blijkt dat zij vaak een goede band of connectie hadden met de persoon die hen op weg geholpen heeft en dat die goede band ook een belangrijke voorwaarde was om goed door iemand ondersteund te kunnen worden:

*“Voor mij is dat heel belangrijk geweest [goede connectie met begeleider]. Omdat, als ik de connectie niet echt voel, dan neem ik meestal afstand. Dan kom ik alleen wanneer ik echt vastloop met iets, dan kom ik een vraag stellen. Maar anders dan ga ik het zelf maar proberen.”*

Daarnaast benoemde één van de respondenten nog dat om iemand goed naar werk te kunnen begeleiden het erg belangrijk is dat een coach of begeleider ook een goede kennis heeft van het werkveld waarin je wilt gaan werken. Een ander geeft aan dat het haar helpt wanneer iemand haar helpt inzien welke ze stappen ze al gezet heeft, ook al zijn deze misschien maar klein. Het is volgens haar goed als iemand je helpt de aandacht op het positieve te richten, omdat veel mensen bij zichzelf vaak eerder kijken naar wat er allemaal nog niet goed gaat.

Tot slot noemen verschillende respondenten ook dat steun vanuit hun eigen netwerk hen geholpen heeft bij het kunnen zetten van stappen richting werk. Eén van de respondenten vertelt bijvoorbeeld hoe kennissen uit haar eigen netwerk haar op weg hielpen:

*“Ze [kennissen uit eigen netwerk] hebben me ontzettend op weg geholpen, ze gaven feedback, lieten mogelijkheden zien, gebruikte hun netwerken. Ze gunden het me. Ik stond er ook voor open en maak gemakkelijk contact.”*

### 3.2.4 organisatiecultuur waarin wederkerigheid en gelijkwaardigheid centraal staan

Uit de verhalen van respondenten blijkt ook dat een cultuur waarin gelijkwaardigheid en wederkerigheid centraal staan voor hen van belang is om zichzelf op een werkplek thuis te voelen en te kunnen ontwikkelen. Ruimte om open en eerlijk te zijn, serieus genomen worden en elkaar helpen worden door respondenten bijvoorbeeld genoemd als kenmerken van een organisatiecultuur waarin zij zichzelf kunnen zijn, stappen durven zetten om zichzelf te ontwikkelen en nieuwe dingen durven uitproberen. Betrokkenheid van collega's, ondersteuners of leidinggevenden is volgens respondenten belangrijk in het creëren van zo'n organisatiecultuur.

Gelijkwaardigheid wordt door verschillende respondenten benoemd als een belangrijke voorwaarde om zich te kunnen ontplooien. Respondenten zien dit ook als iets unieks. Het is iets wat zij niet vaak tegenkomen in organisaties, maar wel ervaren bij bijvoorbeeld de Vrijwilligersacademie:

*“De openheid vanuit iedereen en de gelijkwaardigheid. [...] De trainers ook. Dat ze open staan voor iemand zo geplukt van de straat. Je komt naast me staan. We zijn gelijkwaardig, we gaan het samen doen op hetzelfde niveau. Dat vind je nergens anders.”*

Ook benoemen verschillende respondenten dat, om te kunnen groeien, het belangrijk is om in je eigen tempo te kunnen werken en ontwikkelen en daarbij geen prestatiedruk te ervaren. Eén van de respondenten vertelt bijvoorbeeld over zijn vrijwilligerswerk van waaruit hij later doorgroeit is naar een betaalde baan (bij dezelfde organisatie):

*“De vrijheid om op mijn eigen tempo iets te leren. Ik heb niet constant iemand achter me aanzitten die zegt nu moet dit af zijn of dat af zijn. Ik kon gewoon op mijn eigen tempo werken. Voor mij was dat gewoon heel belangrijk, vooral als ik ergens wil gaan groeien.”*

### 3.2.5 intrinsieke motivatie en motivatie van buitenaf

Uit de gesprekken viel op te maken dat de respondenten die gesproken zijn over het algemeen een sterke motivatie hadden om te werken en ervoor open stonden om nieuwe dingen te leren. Sommigen hadden vanaf het moment dat ze binnenkwamen bij De Regenboog Groep al een duidelijk doel voor ogen als het gaat om het vinden van werk. De meesten kwamen er

al doende achter wat ze konden en wat er bij hen paste. Door verschillende dingen uit te proberen in de vorm van vrijwilligerswerk, trainingen of stage groeiden respondenten geleidelijk toe naar een passende baan. In de verhalen van respondenten valt over het algemeen op dat zij vaak zelf veel initiatief genomen hebben in het zetten van stappen richting werk. Uit de gesprekken blijkt bijvoorbeeld dat respondenten in staat waren om anderen te betrekken, hulp te vragen of kansen te benutten die op hun pad kwamen.

Een respondenten vertelt bijvoorbeeld dat zij zelf een duidelijk doel voor ogen had en zelf het initiatief nam om dit te bespreken met anderen die haar daarbij zouden kunnen helpen:

*“Ik ben een planner en ik ben heel open en eerlijk. Dus ik zet op tafel wat mijn planning is en wat ik wil bereiken, en dat bespreek ik ook zeg maar.”*

Ook blijken de respondenten over het algemeen graag nieuwe dingen te leren en behoefte te hebben aan ontwikkeling. Sommigen vertellen bijvoorbeeld van zichzelf erg leergierig te zijn en dat zij vanuit die behoefte om nieuwe dingen te leren op zoek gingen naar trainingen om te volgen. Eén van de respondenten geeft bijvoorbeeld ook aan om zich heen te zien dat degenen die werk vinden dit vaak vanuit eigen initiatief doen. Volgens de respondent zou de organisatie hierin meer kunnen faciliteren om ook mensen die van zichzelf minder ondernemend zijn beter te ondersteunen:

*“Het initiatief ligt nog te veel bij de mensen zelf. Dus mensen die echt de capaciteiten zelf in huis hebben die verzinnen het allemaal zelf, doen het allemaal zelf en dan lukt het ze. Dit werd niet persé gefaciliteerd in de organisatie. [...] iemand die die ondernemersvaardigheden niet heeft, of die nog in een bepaalde kwetsbaarheid zit dat hij nog steun nodig heeft om die stap te maken. Ja, daar werd op dat moment, ik ken de situatie nu niet binnen de organisatie, maar daar werd niet in gefaciliteerd.”*

Naast de intrinsieke motivatie om te blijven groeien en ontwikkelen was er voor verschillende respondenten op bepaalde momenten ook een motivatie van buitenaf die van invloed was. Een aantal respondenten vertelt bijvoorbeeld dat zij van het UWV of de gemeente weer moesten gaan werken. Dit werd door verschillende respondenten als stressvol en lastig ervaren. Tegelijkertijd leidde de druk vanuit het UWV er bij sommigen ook toe dat ze toch een passende betaalde baan vonden waar ze uiteindelijk tevreden mee zijn. Eén respondent vertelt bijvoorbeeld dat zij een opleiding



wilde afmaken, maar daar door het UWV in tegengewerkt werd, en onder druk gezet werd om elke betaalde baan aan te nemen. Dit was lastig en stressvol, maar maakte haar ook strijdlustig. Het zorgde ervoor dat ze toch ging solliciteren voor functies in de richting van de opleiding die ze volgde (maar nog niet had afgerond). Binnen een paar maanden vond ze een betaalde baan waar ze zich naar eigen zeggen 'als een vis in het water' voelt.

*"Het was positief en negatief. De druk heeft me ook verder geholpen. [...] De gemeente zei dat het niet zou lukken, maar ik had binnen drie maanden werk."*

Een andere respondent vertelt ook dat hij van het UWV betaald werk moest gaan doen, terwijl hij zelf het gevoel had hier nog niet klaar voor te zijn. Dit gaf veel stress:

*"Ik wilde wel heel graag betaald gaan werken. Maar als ik iets anders zou gaan doen, ik weet niet of ik dat zou volhouden. Voor mij was dat ook een drempel."*

De respondent vertelt dat er vanuit de organisatie waar hij vrijwilligerswerk deed vervolgens actie ondernomen is om te zorgen dat hij betaald in dienst kon komen en het werk dat hij tot dan toe vrijwillig deed als betaalde baan kon gaan doen.

*Toen ik te horen kreeg, we gaan kijken of we jou hier een baan kunnen aanbieden, toen zakte wat stress weg. [...] Omdat het allemaal zo vertrouwd was, dat was gewoon goed voor mij."*

In dit geval was de druk vanuit het UWV om te gaan werken een externe motivatie voor de organisatie om te gaan kijken naar mogelijkheden om iemand betaald in dienst te nemen.

Een andere vorm van externe motivatie die door verschillende respondenten genoemd wordt is dat zij door iemand gevraagd werden voor een nieuwe vrijwilligersfunctie of betaalde baan, of gevraagd werden om op een specifieke functie te solliciteren. Het feit dat iemand dit vroeg droeg ook bij aan de motivatie en het benodigde zelfvertrouwen om de stap te zetten. Eén van de respondenten geeft bijvoorbeeld aan dat hij zelf het vertrouwen kreeg om een stap naar betaald werk te zetten doordat hij merkte dat anderen daar ook positief tegenover stonden en er vertrouwen in hadden dat hij dat kon.

### 3.3 belemmerende factoren bij het vinden van (vrijwilligers)werk

In de interviews is ook gevraagd wat voor respondenten eventueel belemmerende factoren zijn geweest die het voor hen lastiger maakten om aan het werk te gaan. In de belemmerende factoren die genoemd werden in de interviews zaten meer onderlinge verschillen tussen respondenten dan in de helpende factoren. De hieronder genoemde belemmerde factoren werden steeds door één of enkele respondenten genoemd, maar geven wel een signalering van wat er voor een bredere groep mensen kan spelen als het gaat om het vinden van werk.

#### 3.3.1 weerstand ervaringsdeskundigen/stigma GGZ-achtergrond

Twee respondenten die als ervaringsdeskundig trainer trainingen gaven aan professionals benoemen dat zij van professionals (in bijvoorbeeld Buurteams of GGZ) weerstand ervaren als het gaat om de inzet van ervaringsdeskundigen. Dit heeft ondanks hun gedrevenheid hun motivatie negatief beïnvloed. Eén van de respondenten vertelt bijvoorbeeld dat dit de reden is dat ze niet bij een Buurteam wil werken als ervaringsdeskundig hulpverlener.

*“Als ervaringsdeskundige ben ik ook een bruggenbouwer tussen de kwetsbare Amsterdammer en de professionals. Ik heb ook vorig jaar training gegeven aan de professionals van de Buurteams [...]. Ik heb gemerkt dat er heel veel weerstand is vanuit professionals. Ze weten niet precies wat ze moeten met een ervaringsdeskundige, wat de meerwaarde is. Sommigen staan er wel open voor, sommigen staan er niet open voor. Die denken ik heb een diploma, ik heb gestudeerd, en kom jij uit het niks en ik moet naar jou luisteren. [...] Ik moet zoveel energie steken om mijn positie te bevestigen in het team en om iedereen te overtuigen wat de meerwaarde is van een ervaringsdeskundige in het team. Ik ben een vechter, maar ik ben een beetje moe.”*

Een andere respondent die niet werkzaam is als ervaringsdeskundige geeft aan dat het stigma op de GGZ het solliciteren voor haar ook moeilijker maakte. Ze vertelt bijvoorbeeld dat ze het bij het solliciteren (en daarna) lastig vond om te beslissen wat wel en niet te vertellen aan de werkgever als

het gaat om haar GGZ verleden. Ook het verklaren van het gat op haar cv was voor deze respondent lastig.

### 3.3.2 angst voor armoedeval

Eén van de respondenten met een vrijwilligersbaan vertelt dat zij er momenteel nog niet aan toe is om betaald werk te gaan doen. Eén van de redenen daarvoor is dat ze best veel uren zou moeten werken om er financieel niet op achteruit te gaan. Naast andere verantwoordelijkheden in haar privéleven geeft dit haar momenteel te veel druk. Dit principe waarbij iemand er financieel op achteruit gaat door vanuit een uitkering aan een betaalde baan te beginnen wordt ook wel aangeduid als de armoedeval. Het feit dat betaald werken juist zorgt voor meer financiële onzekerheid is voor deze respondent één van de redenen om de stap naar betaald werk nog niet te nemen.

Ook een andere respondent vertelt dat de overstap van een WIA-uitkering naar betaald werk een risico was wat je moet afwegen, omdat je er, afhankelijk van het salaris bij een nieuwe baan, op achteruit kunt gaan. Voor deze respondent was het niet zozeer een belemmering om te gaan werken, maar wel iets wat hij uit heeft moeten zoeken en waar hij over na heeft gedacht. Een goede begeleiding bij het uitzoeken van wat de financiële gevolgen zijn van het aannemen van een betaalde baan kan als erg veel onzekerheid wegnemen zo blijkt uit het verhaal van een andere respondent die vertelt de onzekerheid rond inkomen bij de overgang naar een betaalde baan te herkennen. Vanuit Scip werd deze respondent hierin goed begeleid en dat nam veel zorgen en onduidelijkheid weg.

### 3.3.3 gebrek aan doorgroeimogelijkheden en gerichte ondersteuning

Eén van de respondenten benoemt het als een grote drempel te ervaren dat er zo weinig ruimte is voor vrijwilligers om betaald in dienst te gaan bij bijvoorbeeld Scip of De Regenboog Groep, terwijl het toch een hele grote organisatie is. Volgens hem werd er ook niet heel bewust aandacht besteed aan het creëren van mogelijkheden voor degenen die daar behoefte aan hadden.

*“Wat ik lastig vond, je bent deelnemer, maar op dat moment zijn ze niet heel bewust bezig met hoe je kom je dan uit dat, bijna vangnet, van vrijwilligerswerk. Ik heb echt heel veel jaren gehad dat ik dacht: ik kan eigenlijk veel meer. Ik deed heel veel dingen al gelijkwaardig aan*

*mensen die betaald bij de organisatie zaten, alleen er was geen enkele ruimte voor zo'n positie binnen de organisatie, voor mij dan."*

Een oplossing voor het creëren van meer mogelijkheden zou volgens deze respondent zitten in een betere samenwerking tussen organisaties, om trainingen, stages en betaalde functies beter op elkaar aan te laten sluiten. Op die manier worden er verschillende routes gecreëerd om mensen door te laten groeien en zijn de kansen die mensen krijgen minder afhankelijk van toevallige omstandigheden en gebeurtenissen.

## 4 conclusie

In dit onderzoek is gekeken naar welke factoren van invloed zijn geweest op het vinden van (betaald) werk voor deelnemers of vrijwilligers van De Regenboog Groep (Scip of maatjesprojecten). Wat waren helpende factoren bij het vinden van werk? En wat waren belemmerende factoren?

Uit de verhalen van respondenten blijkt dat er een aantal helpende factoren zijn die voor iedereen een grote impact hebben gehad: het doen van vrijwilligerswerk, het volgen van trainingen of opleidingen en coaching en ondersteuning van anderen (professionals, of mensen uit hun eigen netwerk). Het doen van vrijwilligerswerk gaf respondenten de mogelijkheid om ervaring op te doen, een organisatie te leren kennen en hielp hen een netwerk op te bouwen. Daarnaast droeg het voor respondenten bij aan het vergroten van hun zelfvertrouwen. Het doen van vrijwilligerswerk zette vaak ook een soort sneeuwbaaleffect in werking. Via het vrijwilligerswerk en het daar opgebouwde netwerk kregen zij toegang tot trainingen of opleidingen, waar zij vervolgens ook weer hun kennis, ervaring en netwerk konden uitbreiden en hun zelfvertrouwen konden versterken. Dit hielp hen vervolgens weer verder naar een nieuwe vrijwilligersfunctie, stage of betaalde baan.

In dit proces was ook coaching en ondersteuning van anderen van belang voor respondenten. Dit waren professionals (bijvoorbeeld een trajectbegeleider) of mensen uit hun eigen netwerk. Wat opvalt in de verhalen van respondenten is dat veel respondenten ook op weg geholpen zijn door een medewerker met leidinggevende rol in de organisatie waar ze vrijwilligerswerk deden. Deze personen namen vaak op een informele manier een ondersteunende en coachende rol op zich, stimuleerde en motiveerde respondenten door mee te denken over mogelijkheden en door op het juiste moment opties aan te reiken die hen hielpen om verder te komen (bijvoorbeeld toegang tot training, vrijwilligersfunctie of betaalde baan). Een overeenkomst in de werkwijze van deze personen is dat zij op een gelijkwaardige manier contact wisten te leggen en een vertrouwensband opbouwden. Daarnaast beschikten zij over en een groot netwerk waardoor ze op de hoogte waren van mogelijkheden en mensen hierop konden wijzen.

Daarnaast was een sterke intrinsieke motivatie om te blijven leren, groeien en weer te gaan werken voor veel respondenten een belangrijke helpende factor die bijdroeg aan het vinden van een (betaalde) baan. Ook motivatie of

prikkels van buitenaf speelde soms mee, bijvoorbeeld doordat mensen gevraagd werden voor een specifieke (vrijwilligersfunctie) of doordat zij van het UWV te horen kregen weer te moeten gaan werken.

Belemmerende factoren kwamen in de interviews minder ter sprake dan helpende factoren, mede omdat het onderzoek zich richtte op de ervaringen van mensen die met succes de stap naar (betaald) werk gezet hebben. Toch hadden respondenten ook een aantal belemmerende factoren ervaren. Eén van de dingen die voor respondenten belemmerend werkt bij het vinden van werk is het stigma op de GGZ dat er heerst in de samenleving en bij werkgevers. Ook de weerstand van professionele hulpverleners ten opzichte van ervaringsdeskundige hulpverleners wordt als belemmerend ervaren, omdat het invloed heeft op de motivatie van sommige respondenten. Ook de angst om er door betaald werk financieel op achteruit te gaan in vergelijking met een uitkering (armoedeval) komt in het onderzoek ter sprake en daarnaast wordt benoemd dat er nog weinig mogelijkheden zijn voor deelnemers of vrijwilligers bij Scip of De Regenboog Groep om binnen de organisatie door te groeien naar een betaalde functie. Deze belemmerende factoren worden steeds door één of enkele respondenten benoemd en niet door iedereen. Desondanks zijn het wel belangrijke signaleringen, omdat dit mogelijk voor een grotere groep mensen speelt.

## 5 aanbevelingen

De aanleiding voor het doen van dit onderzoek was de vraag van De Regenboog Groep aan de Vrijwilligersacademie om mogelijk een leerlijn op te zetten voor deelnemers of vrijwilligers bij De Regenboog Groep die willen doorgroeien naar een (betaalde) baan. Op basis van de uitkomsten uit dit onderzoek naar de ervaringen van deelnemers en vrijwilligers die deze stap met succes gezet hebben heeft Meetellen de volgende aanbevelingen geformuleerd:

- **Bestaand trainingsaanbod bundelen en onder de aandacht brengen:**  
Er is al een uitgebreid aanbod van trainingen bij de Vrijwilligersacademie en Scip. Een heel nieuw trainingsprogramma aanbieden is niet misschien niet nodig. Wel is het belangrijk dat trainingsaanbod bekend is bij vrijwilligers en ook toegankelijk is. Meetellen raadt aan het bestaande trainingsaanbod van de Vrijwilligersacademie en Scip te bundelen en de bekendheid van de trainingen (nog meer) actief onder de aandacht te brengen bij vrijwilligers en dit doorlopend te blijven doen (niet alleen bij de start als vrijwilliger, maar regelmatig aanbod onder de aandacht brengen). Hierin kan nog meer samengewerkt worden tussen de Vrijwilligersacademie en Scip. Daarnaast adviseert Meetellen om bij elke training duidelijk te maken wat een training voor vrijwilligers op kan leveren, in het vrijwilligerswerk en daarbuiten.
- **Trajectbegeleiders als wegwijzers:**  
Er is een groot aanbod aan trainingen, opleidingen en cursussen, zowel binnen de Vrijwilligersacademie als daarbuiten. Trajectbegeleiders kunnen een rol vervullen als wegwijzer in het aanbod door samen met iemand te kijken welk aanbod past bij wat iemand wil en kan. Daarvoor is het belangrijk dat trajectbegeleiders goed op de hoogte zijn van trainings- en opleidingsaanbod (bij de Vrijwilligersacademie en daarbuiten) en eventuele financieringsmogelijkheden en dit kunnen matchen met de wensen en behoeften van deelnemers of vrijwilligers om zo relevante trainings- en scholingsmogelijkheden onder de aandacht te kunnen brengen.
- **Informele ondersteuning stimuleren:**  
Respondenten geven aan veel te hebben gehad aan (informele) ondersteuning van bijvoorbeeld personen met een leidinggevende rol in de organisatie. Deze personen zijn officieel geen begeleider of

coach, maar nemen wel een coachende houding aan, zien en benoemen kwaliteiten, stimuleren en motiveren mensen om verder te groeien en reiken mogelijkheden aan en zetten daarvoor hun eigen netwerk in. Meer mensen in de organisatie zouden deze rol op zich kunnen nemen en het zou goed zijn ook andere werknemers de tijd en ruimte te geven om deze kwaliteiten te ontwikkelen en op een vergelijkbare manier informele ondersteuning te laten bieden.

- **Aanvullingen op bestaand trainingsaanbod:**  
Aanvullend op het bestaande aanbod van de Vrijwilligersacademie zou het interessant zijn ook bijeenkomsten of trainingen te organiseren waar aandacht is voor hoe je een netwerk kunt opbouwen of uitbreiden en hoe je dit netwerk kunt inzetten bij het zoeken naar werk. Een ander onderwerp dat interessant is om aandacht aan te besteden is: hoe ga je om met een gat in je cv? En wat wil je hierover wel en niet delen met een toekomstige werkgever? Mensen die ervaring hebben met het zetten van de stap naar (betaald) werk kunnen bij beide onderwerpen ingezet worden om te vertellen over hun eigen ervaringen en op die manier fungeren als rolmodel. Tot slot zou ook aandacht besteed kunnen worden voor de financiële gevolgen wanneer je van een uitkering naar een betaalde baan gaat. Waar krijg je mee te maken? Welke regels zijn er? Etc.
- **Meer stagemogelijkheden:**  
Praktijkervaring opdoen en de organisatie leren kennen helpen mensen om hun zelfvertrouwen te vergroten en een netwerk op te bouwen. Meetellen raadt daarom aan om meer stagemogelijkheden aan te bieden en bijvoorbeeld ook snuffelstages mogelijk te maken zodat mensen op een laagdrempelige manier kennis kunnen maken met verschillende werkplekken en functies.
- **Cultuur van gelijkwaardigheid creëren:**  
Een cultuur van gelijkwaardigheid is voor respondenten een belangrijke voorwaarde om zich thuis te voelen in de organisatie en zich te kunnen ontwikkelen. Het creëren van een cultuur van gelijkwaardigheid draagt er dan ook aan bij dat mensen eerder de stap naar betaald werk durven zetten en beter kunnen functioneren.
- **Rolmodellen in dienst nemen en houden:**  
Rolmodellen kunnen mensen meer vertrouwen geven in hun eigen kunnen en een voorbeeldfunctie vervullen. Daarom is het belangrijk om mensen die ook het pad van vrijwilliger of deelnemer naar



betaalde werknemer belopen hebben in de organisatie in dienst te nemen en te houden en hen daarnaast ook een podium te geven om hun ervaringen te delen, zodat anderen hierdoor geïnspireerd en gemotiveerd kunnen raken.

## 6 Reflectie

Voor dit onderzoek zijn acht personen gesproken die met succes de stap hebben gezet naar een (vrijwilligers)werk. Dit is een bewuste keuze geweest om succesfactoren in kaart te kunnen brengen. Het maakt echter ook dat de verhalen van mensen die meer moeite hebben met het vinden van werk en meer belemmeringen ervaren niet meegenomen zijn in de uitkomsten van dit onderzoek. Het onderzoek geeft dan ook geen representatief beeld van de ervaringen van alle deelnemers/vrijwilligers bij De Regenboog Groep (waaronder ook Scip). Belangrijk is om te realiseren dat de mensen die de stap naar werk nog niet hebben kunnen zetten (maar dit misschien wel willen), mogelijk andere belemmeringen ervaren dan in dit onderzoek naar voren komen en mogelijk ook andere wensen of behoeften hebben.

Respondenten in dit onderzoek zijn allemaal geworven via het persoonlijke netwerk van contactpersonen bij Scip en de Vrijwilligersacademie, dit kan mogelijk de resultaten van het onderzoek gekleurd hebben.