



HET BRUISHUIS

Samenlerend samenkomen

Namen

Brigitte van Helvoirt

528586

Jamie Keurtjes

526592

Carolien Korf

514729

Jilte Melgert

518313

MWD-VH15

Klas

School

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

Opleiding

Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

Onderzoeksplaats

Stichting Welzijn Lingewaard

Opdrachtgever (SWL)

Koos van Silfhout

Afstudeerbegeleidster (HAN)

Saskia Weijzen

Datum

29-05-2017

Jaargang

2016/2017

Inhoudsopgave

Begrippenlijst	4
Inleiding	5
Samenvatting	6
Analyse	7
<i>Wat is de ambitie?</i>	<i>7</i>
<i>Waarom is er deze ambitie?</i>	<i>7</i>
<i>Wanneer is de ambitie zichtbaar?</i>	<i>7</i>
<i>Wie maakt deel uit van de ambitie?</i>	<i>7</i>
<i>Waar doet de ambitie zich voor?</i>	<i>7</i>
<i>Hoe is de ambitie ontstaan?</i>	<i>8</i>
Doelstelling en vraagstelling	9
<i>Doelstelling</i>	<i>9</i>
<i>Vraagstelling</i>	<i>9</i>
<i>Deelvragen</i>	<i>9</i>
Onderzoeksontwerp	10
3.1. <i>Onderzoeksbenadering</i>	<i>10</i>
3.2. <i>Databronnen en dataverzamelingstechnieken</i>	<i>10</i>
Deelvraag 1: Waar moet een geslaagde gebiedsgerichte werkwijze aan voldoen?	10
Deelvraag 2: Hoe ziet de huidige werkwijze binnen het Bruishuis er uit in relatie tot gebiedsgericht werken?	11
Deelvraag 3: Wat zijn succesfactoren en toekomstdromen van de huidige werkwijze binnen het Bruishuis? Deelvraag 4: Wat is er nodig om de huidige werkwijze binnen het Bruishuis nog effectiever te laten verlopen?	11
3.3 <i>Het uitwerken van resultaten</i>	<i>13</i>
Ordenen	13
Populatie	14
3.4 <i>Kwaliteitscriteria</i>	<i>14</i>
Bruikbaarheid	14
Validiteit en betrouwbaarheid	14
Deelvraag 1: Waar moet een geslaagde gebiedsgerichte werkwijze aan voldoen?	15
<i>Macroniveau</i>	<i>15</i>
<i>Mesoniveau</i>	<i>16</i>
<i>Microniveau</i>	<i>17</i>
<i>Samenvattend geheel</i>	<i>18</i>
Deelvraag 2: Hoe ziet de huidige werkwijze binnen het Bruishuis er uit in relatie tot gebiedsgericht werken?	19
Deelvraag 3: Wat zijn de succesfactoren en toekomstdromen van de huidige werkwijze binnen het Bruishuis?	20
<i>Succesfactoren</i>	<i>20</i>
Samenwerken	20
Manier van handelen	20
Burgers en vrijwilligers	21
Locatie Bruishuis	21
<i>Toekomstdromen</i>	<i>21</i>
Samenwerken	21
Manier van handelen	22
Burgers en vrijwilligers	22
Locatie Bruishuis	23

Deelvraag 4: Wat is er nodig om de huidige werkwijze binnen het Bruishuis nog effectiever te laten verlopen?	24
<i>Waarom is wat je wilt belangrijk?</i>	24
<i>Wat zie je als resultaat?</i>	24
<i>Wat heb je nodig en wat moet je kunnen om dat te bereiken?</i>	24
<i>Wat wordt nu je eerste stap?</i>	24
Procesbeschrijving	25
<i>Procesgericht werken</i>	25
<i>Ons onderzoek in relatie tot procesgericht werken</i>	25
<i>Wat hebben we gedaan?</i>	25
<i>Waarom hebben we het proces in gang gezet?</i>	26
<i>Wat is de waarde van het proces?</i>	26
Conclusie	27
Aanbevelingen Onze aanbevelingen	28
<i>Aanvulling op onze aanbevelingen vanuit de context</i>	28
Literatuurlijst	29
Bijlagen	31
<i>Bijlage 1: Resultaten succesfactoren</i>	31
<i>Bijlage 2: Resultaten toekomstdromen</i>	35
<i>Bijlage 3: Resultaten verdergaand onderzoek succesfactoren</i>	47
<i>Bijlage 4: Flyer</i>	51
<i>Bijlage 5: Draaiboek bijeenkomst 1</i>	52
<i>Bijlage 6: Draaiboek bijeenkomst 2</i>	55
<i>Bijlage 7: Videomateriaal bijeenkomsten</i>	58

Begrippenlijst

Hieronder vindt u een beschrijving van veelgebruikte termen en/of afkortingen die enige uitleg behoeven:

Het Bruishuis: Het Bruishuis is gevestigd aan de Cuperstraat 9 te Bommel en is één van de ParticipatiePunten binnen de gemeente Lingewaard. Tevens is het Bruishuis een plek waar meerdere professionals samenwerken en burgers anoniem met een vraag binnen kunnen komen. Hoewel het ParticipatiePunt in Bommel bekend is onder burgers en professionals, is het Bruishuis een abstract begrip. De locatie wordt niet per definitie gekoppeld aan de naam 'het Bruishuis', daarom is deze term niet voor iedereen zichtbaar en herkenbaar. De werkwijze binnen het Bruishuis is echter wel zichtbaar voor alle betrokken partijen.

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN): Kennisinstituut voor hoger onderwijs met vestigingen in Arnhem en Nijmegen.

De Kanteling: Movisie (2013) beschrijft de Kanteling als het programma van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). Dit programma richt zich op de relatie tussen burgers en gemeenten, door het ondersteunen van de gemeenten bij de invulling van de compensatieplicht uit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) (Movisie, 2013). De zelfredzaamheid en participatie van burgers staat hierbij centraal. De invoering van deze nieuwe manier van werken wordt de Kanteling genoemd (Movisie, 2013).

Participanten: De personen die hebben deelgenomen aan de uitvoering van het onderzoek. Deze personen zijn aanwezig geweest bij één of meerdere bijeenkomsten.

ParticipatiePunten: De gemeente Lingewaard kent verschillende ParticipatiePunten. Deze ParticipatiePunten vormen een portaal waar informatie wordt gegeven en ontmoetingen plaatsvinden. Tevens dienen de ParticipatiePunten als plek waar burgers informatie en/of advies kunnen inwinnen over een vraag of probleem. Medewerkers van de ParticipatiePunten zijn vrijwilligers. Tevens zijn buurt- en maatschappelijk werkers op de achtergrond actief. Ook zij kunnen direct worden ingeschakeld. Daarnaast organiseren de verschillende ParticipatiePunten activiteiten waarbij iedereen zoveel mogelijk betrokken wordt bij hun eigen buurt. Hierbij staan ontmoetingen en taalontwikkeling centraal (Gemeente Lingewaard, z.d.).

Stichting Welzijn Lingewaard (SWL): Stichting Welzijn Lingewaard (SWL) is een welzijnsorganisatie in de gemeente Lingewaard die staat voor verbinding en meedoen. De wortels van SWL liggen in de lokale samenleving en van daaruit worden mogelijke vragen van burgers herkend. Daar waar nodig ondersteunt SWL vragen op basis van eigen verantwoordelijkheid en eigen kracht. Hiervoor werkt SWL samen met de burgers, gemeente, ketenpartners, vrijwilligersorganisaties en verenigingen. Al deze partijen samen zijn verantwoordelijk voor een leefbare en gezonde lokale samenleving. Het werkveld van SWL bestrijkt de gemeente Lingewaard met de kernen: Angeren, Bommel, Doornenburg, Gendt, Haalderen, Huissen en Ressen (Stichting Welzijn Lingewaard, z.d.).

Welzijn Nieuwe Stijl (WNS): Welzijn nieuwe stijl, ook wel WNS genoemd is opgericht om de kracht van welzijn beter toe te passen. De WNS bestaat uit acht bakens die allen richting geven aan de ontwikkeling van de kwaliteit van de welzijnssector (Movisie, 2013).

Inleiding

In opdracht van Stichting Welzijn Lingewaard (SWL) hebben wij onderzoek gedaan naar de wijze waarop de samenwerkingen tussen verschillende disciplines gestimuleerd kunnen worden. Om dit te bewerkstelligen werken veel disciplines al enkele jaren samen in 'het Bruishuis'. Deze werklocatie huisvest naast SWL ook andere maatschappelijke organisaties, zoals Driestroom, Rijnstad, RIBW, Siza, Vluchtelingenwerk en Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). Voorts zijn veel vrijwilligers en burgerinitiatieven actief op deze locatie binnen verschillende projecten. Bij veel van de genoemde maatschappelijke organisaties zijn burgers zelf verantwoordelijk voor hun eigen projecten, waarbij iedere deelnemer wordt gezien als projecteigenaar. Tevens werkt SWL samen met een team professionals dat eveneens zelf verantwoordelijk zijn voor hun projecten. Er is geen managementlaag en de teamleden nodigen elkaar uit in hun projecten op basis van benodigde competenties. Het Bruishuis is ontstaan als gevolg van de Kanteling. In het Bruishuis is er een samenkomen van meerdere organisaties, waardoor burgers worden gefaciliteerd om meer in hun eigen kracht te staan. Binnen het Bruishuis werken zoveel mogelijk eerstelijnsorganisaties. Zij werken flexibel of vast vanuit één locatie, waardoor er voor burgers een lagere ontmoetingsdrempel ontstaat en er logolooos wordt samengewerkt. Dit ter versterking van de burgers en de integrale samenwerking. Tevens vinden op deze locatie veel samenwerkingsprojecten plaats, gestuurd door vrijwilligers, zoals het ParticipatiePunt, de Kledingruil, de meubelwerkplaats, het Brei- en Haakcafé en het Eetcafé. Sinds de decentralisatie is de professionele aanpak binnen SWL veranderd: van aanbodgericht naar vraaggericht werken en van oplossingsgericht naar preventief en systeem versterkend. Gebiedsgericht werken is hierbij een belangrijk uitgangspunt. In de gemeente Lingewaard is er drempelloos toegang tot voorzieningen door middel van ParticipatiePunten in de buurt en een verbindingsoffice. Burgers moeten goed met de organisaties kunnen samenwerken. Bij voorkeur met een instrument dat door burgers georganiseerd wordt, waardoor zij verbonden raken met professionals. Niet alleen professionals in de eigen organisatie zijn actief, er wordt ook gebruik gemaakt van de expertise van de gemeente Lingewaard. De scheidingslijn tussen de organisatie en de samenleving wordt hierdoor verkleind. Er wordt gekeken welk gezin welke competenties nodig heeft. Hierbij is het uitgangspunt dat er meer generalistisch wordt gewerkt. Niet alles weten, maar de weg weten is steeds belangrijker. Voor de professional is het belangrijk om te kijken naar: wat kom ik tegen en wat is de vraag. Samen met de burger wordt er gezocht naar een oplossing. Een outreachende benadering is hierbij belangrijk.

Naar aanleiding van een ambitie vanuit het bestuur van SWL over de optimalisering van de samenwerking tussen verschillende maatschappelijke organisaties, zijn wij dit onderzoek gestart. Het idee achter deze samenwerking is ontschotting en daarmee de ontwikkeling van een meer integrale, gebiedsgerichte en collectieve aanpak voor sociale vraagstukken rondom de burgers. Het doel van ons onderzoek is de samenwerking tussen de professionals en burgers stimuleren en de samenwerking innovatiever maken, waardoor gebiedsgericht werken tussen professionals en burgers zijn invulling krijgt. Vanuit het bestuur van SWL is er vooral behoefte aan een versterking van de gebiedsgerichte werkwijze, waarbij de burger centraal wordt gesteld. Om deze reden hebben wij ons tijdens ons onderzoek voornamelijk gericht op de positieve kant van de samenwerking. Daarbij hebben wij onderzocht hoe de samenwerking binnen het Bruishuis momenteel wordt ervaren door burgers, vrijwilligers en professionals.

Tijdens ons onderzoek hebben wij dankbaar gebruik gemaakt van de input van diverse betrokkenen. In het bijzonder willen wij Koos van Silfhout (onze opdrachtgever) en Saskia Weijzen (onze begeleidster) bedanken voor hun bijdrage en medewerking. Bedankt voor jullie flexibiliteit, feedback en begeleiding gedurende ons onderzoeksproces. Jullie hebben het mede mogelijk gemaakt dat wij ons onderzoek succesvol hebben kunnen vormgeven.

Brigitte van Helvoirt, Jamie Keurntjes, Carolien Korf en Jilte Melgert

Samenvatting

Als gevolg van de Kanteling is de integrale werkwijze voor welzijnsorganisaties steeds belangrijker geworden. Om collectieve vraagstukken rondom burgers te beantwoorden, wordt er binnen SWL gewerkt volgens de gebiedsgerichte werkwijze. Binnen deze werkwijze werken burgers en professionals integraal met elkaar samen aan een actieve participatie en meer verantwoordelijkheid van burgers. De eerste goede voorbeelden van deze manier van 'anders samenwerken' worden steeds meer zichtbaar. Vaak zijn het de kleine initiatieven en/of ontmoetingen die werken. Het bestuur van SWL wilde graag dat er onderzoek gedaan zou worden naar hoe de samenwerking tussen burgers, vrijwilligers en professionals gestimuleerd kan worden. Om dit in kaart te brengen zijn er verschillende onderzoeksstappen doorlopen volgens de richtlijnen van Migchelbrink (2012). Een onderdeel hiervan is het opstellen van de onderzoeksvraag, die als volgt luidt: 'Op welke manier kan er in de gemeente Lingewaard meer gebiedsgericht te werk worden gegaan?'

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden is er praktijkgericht onderzoek uitgevoerd. Hiervoor is er allereerst literatuuronderzoek verricht aan de hand van het multicausaal model van Snellen (2007). Vervolgens is er een actiegericht onderzoek uitgevoerd, waarbij er een veranderingsproces in gang is gezet. Om dit te realiseren zijn verschillende betrokken partijen van de samenwerking binnen SWL uitgenodigd om een tweetal bijeenkomsten bij te wonen. Gedurende de uitvoering van deze twee sessies is samen met de participanten onderzocht hoe de samenwerking met betrekking tot de gebiedsgerichte werkwijze gestimuleerd kan worden. Uit deze bijeenkomsten kan geconcludeerd worden dat het van belang is om ontmoetingen tussen verschillende partijen uit verschillende lagen (burgers, vrijwilligers én professionals) te stimuleren, waarbij iedereen een gelijkwaardig aandeel heeft. Wanneer er antwoord wordt gegeven op de hoofdvraag, kan het volgende gezegd worden: het is van prioriteit dat er overeenstemming wordt gevonden in wat gebiedsgericht werken voor alle betrokken partijen inhoudt. Om de gebiedsgerichte werkwijze vorm te geven is het van belang dat er frequent contact- en netwerkmomenten plaatsvinden, waarbij er wordt gekeken naar de behoefte van de verschillende betrokkenen. Op basis van deze bevindingen raden wij aan om de ontmoetingen tussen verschillende partijen voort te zetten, waarbij zij allen een gezamenlijk belang inzien en dit met elkaar delen. Dit zorgt ervoor dat alle partijen zowel de rol van deelnemer als eigenaar binnen de samenwerking op zich nemen. Om dit te stimuleren dient de focus vooral te liggen op het succes van de samenwerking en het vergroten hiervan.

Om het praktijkonderzoek meer diepgang te geven, zijn de conclusies en bevindingen in een derde bijeenkomst met de opdrachtgever en andere betrokkenen van SWL besproken. Om hen mede-eigenaar te maken van het onderzoeksproces, hebben zij hun eigen aanbevelingen opgeschreven. Ook hier is uitgekomen dat zij het van belang vinden om verschillende partijen regelmatig bij elkaar te brengen. Ook hebben zij aangegeven dat het stimuleren van samenkomsten en het een initiatiefrijke houding naar elkaar kan bijdragen aan een gezond Lingewaard. Ten slotte willen de betrokkenen in de toekomst vaker op een waarderende manier met elkaar samenwerken, zodat de focus op het positieve blijft liggen.

Analyse

Ter oriëntatie op het vraagstuk vanuit het bestuur van SWL is er een analyse uitgevoerd. Normaliter zou dit gebeuren aan de hand van de 5xW+H formule (Migchelbrink, 2012). Deze is gebruikelijk voor het omschrijven van een probleem. Echter betreft het vraagstuk vanuit het bestuur geen probleem. In de context van dit onderzoek is het passender te spreken over een ambitie, dan wel een kwestie.

Wat is de ambitie?

Momenteel verloopt de samenwerking binnen SWL naar zeggen van het bestuur goed. Door de verschillende samenwerkingspartners wordt er momenteel gewerkt volgens de gebiedsgerichte werkwijze. Echter blijkt dat het voor het bestuur van SWL nog onduidelijk is wat de successen met betrekking tot gebiedsgericht werken zijn en hoe deze successen vergroot kunnen worden. Het bestuur van SWL streeft naar het vergroten van dat wat goed gaat binnen de samenwerking. De ambitie is er om het succes explicieter te kunnen uitdrukken. Daarnaast heerst er de ambitie om aan te kunnen tonen op welke manier dit succes bereikt kan worden en wat maakt dat SWL de huidige werkwijze binnen het Bruishuis hanteert. Achter deze ambitie liggen meerdere vragen ten grondslag, die als leidraad voor dit onderzoek zullen gelden.

Waarom is er deze ambitie?

Het uitgangspunt van het Bruishuis is het creëren van een effectieve samenwerking tussen professionals, burgers en vrijwilligers, waardoor een integrale samenwerking ontstaat en burgers meer in hun kracht worden gezet. Tot op heden blijkt de gebiedsgerichte werkwijze van het Bruishuis succesvol, omdat de hulpverlening binnen SWL toegankelijk is en hulpvragen snel en integraal worden opgepakt. Burgers ontvangen hierdoor de ondersteuning waar zij behoefte aan hebben. Toch streeft het bestuur van SWL naar het nog succesvoller laten verlopen van de samenwerkingen binnen het Bruishuis. Ook wil het bestuur van SWL meer inzicht verkrijgen in de werkwijze binnen de samenwerkingen, waardoor successen nog effectiever ingezet kunnen worden en sterktes beter zullen worden benut. Mede doordat de huidige maatschappij steeds meer vraagt om verantwoording, is het voor de organisatie van belang om kritisch te blijven kijken naar de samenwerkingen en deze te blijven ontwikkelen.

Wanneer is de ambitie zichtbaar?

Nu de eerste goede voorbeelden van de werkwijze van het Bruishuis zichtbaar worden, treedt het streven op om deze te expliciteren. Dit gebeurt met name tijdens reflectiemomenten van het bestuur van SWL. Tijdens deze momenten kan er niet duidelijk naar voren worden gebracht waardoor de huidige werkwijze succesvol is en waar dat aan ligt. Ook kan tot op heden niet duidelijk geëxpliciteerd worden op welke manier deze successen kunnen worden vergroot. Vandaar de groeiende ambitie om de huidige werkwijze, de succesfactoren en de wensen voor de toekomst in kaart te brengen.

Wie maakt deel uit van de ambitie?

Het bestuur van SWL is de partij die de ambitie heeft geconcretiseerd en gepresenteerd. Zij zijn het meest direct betrokken bij de situatie. Echter is er sprake van meerdere betrokken partijen. Indirect heeft de ambitie gevolgen voor zowel professionals, burgers als vrijwilligers binnen SWL. Ook zijn er indirecte gevolgen voor de verschillende samenwerkingspartners, namelijk: gemeente Lingewaard, Pro College, OBC Huissen/Bemmel, Rijnstad (AMW), Driestroom, RIBW, Waardwonen, HAN, Oost Betuwse Uitdaging, Voedselbank, Vluchtelingenwerk, Politie, Sportieve en Culturele verenigingen, lokale ouderensstichtingen, Centrum voor Jeugd en Gezin, buurtsportcoaches, basisscholen en de inwoners van de gemeente Lingewaard.

Waar doet de ambitie zich voor?

De ambitie doet zich voor binnen het Bruishuis, een gevestigd onderdeel van SWL, te Bemmel. Het Bruishuis is één van de ParticipatiePunten in de gemeente Lingewaard. Andere ParticipatiePunten zijn gevestigd in de volgende dorpen: Angeren, Doornenburg, Gendt, Haalderen, Huissen en Ressen (Stichting Welzijn Lingewaard, z.d.).

Hoe is de ambitie ontstaan?

Als gevolg van de Kanteling heeft de gemeente Lingewaard ingespeeld op de veranderingen binnen het sociaal domein. De focus ligt hierdoor op burgerparticipatie en het versterken van de eigen kracht van de inwoners binnen de gemeente. De nieuwe werkwijze van SWL is gebaseerd op Welzijn Nieuwe Stijl (WNS), een product van de Kanteling. Deze werkwijze blijkt succesvol binnen de gemeente Lingewaard, echter heeft het bestuur van SWL nog onvoldoende inzichten in de succesfactoren en gewenste toekomst van de samenwerking. Hierdoor is de ambitie om dit in kaart te brengen ontstaan.

Doelstelling en vraagstelling

Met behulp van de doelstelling en vraagstelling wordt in kaart gebracht welke kennis het onderzoek moet opleveren en waarvoor de kennis nodig is. De vraagstelling is daarmee een leidraad van het onderzoek. Met een doelstelling wordt aangegeven wat er met het onderzoek bereikt dient te worden. Een doelstelling draagt bij aan het realiseren van de ambitie en toont aan wat de relevantie van het onderzoek is (Migchelbrink, 2012). Met behulp van deze aanwijzingen zijn onderstaande doelstelling, vraagstelling en deelvragen opgesteld.

Doelstelling

Het in kaart brengen van de werkwijze, succesfactoren en toekomstdromen van de samenwerking binnen de gemeente Lingewaard met betrekking tot het gebiedsgericht werken waardoor in de toekomst meer gebiedsgericht gewerkt kan worden.

Vraagstelling

Op welke manier kan er in de gemeente Lingewaard meer gebiedsgericht te werk worden gegaan?

Deelvragen

1. Waar moet een geslaagde gebiedsgerichte werkwijze aan voldoen?
2. Hoe ziet de huidige werkwijze binnen het Bruishuis er uit in relatie tot gebiedsgericht werken?
3. Wat zijn de succesfactoren en toekomstdromen van de huidige werkwijze binnen het Bruishuis?
4. Wat is er nodig om de huidige werkwijze binnen het Bruishuis nog effectiever te laten verlopen?

Onderzoeksontwerp

3.1. Onderzoeksbenadering

Om een keuze te maken voor de onderzoeksbenadering is er rekening gehouden met de behoefte van de opdrachtgever. In de oriëntatie komt duidelijk naar voren dat SWL zich inspant om de geboden ondersteuning en de samenwerkingen binnen het Bruishuis succesvol te laten verlopen. Dat wil zeggen dat er continu wordt gezocht naar verbetering en een wijze waarop zij zich kunnen ontwikkelen. Om de voor dit onderzoek gestelde doelstelling te kunnen behalen, kan er vanuit verschillende onderzoeksbenaderingen gewerkt worden, zoals deze in Migchelbrink (2012) beschreven staan. Om zo goed mogelijk bij de ambitie van dit onderzoek aan te sluiten is er gekozen voor een actieonderzoek.

Actieonderzoek

Deze onderzoeksbenadering baseert zich veelal op de zogenaamde kritische benadering. Kennis en onderzoek zijn het doel om veranderingsprocessen op gang te brengen. Binnen deze onderzoeksbenadering is de onderzoeker subjectief en tevens participant in een gezamenlijk proces. De onderzoeker is bevorderaar van het veranderingsproces van de deelnemers uit de onderzoekssituatie (Migchelbrink, 2012).

Gebiedsgericht werken is het vertrekpunt van het Bruishuis en is het onderwerp van dit gehele onderzoek. Door middel van het uitvoeren van actieonderzoek wordt het collectieve en participatieve kader van gebiedsgericht werken, zoals bij deelvraag 1 zal worden beschreven, meegenomen. Dit sluit ook aan op de doel- en vraagstelling van het onderzoek waarin het gebiedsgericht werken centraal staat. Door middel van actieonderzoek staan onderzoekers tussen de participanten van het onderzoek, faciliteren zij gezamenlijk het proces en bepalen zij samen welke richting hieraan wordt gegeven. Hierdoor blijft de kern in de praktijk liggen en is te verwachten dat dit zo veel mogelijk aansluit bij de behoeften van burgers en professionals.

Actieonderzoek past het beste bij dit onderzoek vanwege verschillende redenen. Ten eerste sluit actieonderzoek aan bij de vraagstelling omdat uitgezocht zal worden wat het gebiedsgericht werken inhoudt en wat het voor betrokkenen betekent. Daarnaast zal het een helder beeld geven van de huidige werkwijze van het Bruishuis. Met deze resultaten kan antwoord worden gegeven op de vraagstelling. Verder sluit actieonderzoek aan bij de context van het Bruishuis. Actieonderzoek is zowel participatief als collectief, iets wat ook over de werkwijze van het Bruishuis gezegd kan worden. Ten slotte vinden wij, als aankomend maatschappelijk werkers, het oplossingsgerichte karakter van actieonderzoek goed bij ons passen. Deze houding is volgens ons de meest passende route is naar sociale innovatie.

3.2. Databronnen en dataverzamelingstechnieken

Voor het onderzoek dat zal worden uitgevoerd, zijn verschillende databronnen en -verzamelingsstechnieken mogelijk. Om de doelstelling te kunnen bereiken wordt er gewerkt aan de hand van een viertal deelvragen (Migchelbrink, 2012). Hoe dit vormgegeven zal worden staat hieronder beschreven.

Deelvraag 1: Waar moet een geslaagde gebiedsgerichte werkwijze aan voldoen?

Om tot antwoord op deze vraag te komen zullen verschillende databronnen worden gebruikt. Hiervoor zullen er relevante documenten met betrekking tot gebiedsgericht werken worden geraadpleegd. Verder zullen er nog mediaproducten en literatuur gezocht worden om eventueel aanvullend antwoord te kunnen geven. De dataverzamelingstechniek die zal helpen bij deze deelvraag is het doen van een inhoudsanalyse. Dit houdt in dat gegevens worden verzameld en bewerkt om tot een goed antwoord te kunnen komen (Migchelbrink, 2012).

Deelvraag 1	<i>Waar moet een geslaagde gebiedsgerichte werkwijze aan voldoen?</i>	
Databronnen	Wie of wat	Dataverzamelings technieken
Documenten	Documenten met betrekking tot gebiedsgericht werken	Inhoudsanalyse
Mediaproducten	Internet	Inhoudsanalyse
Literatuur	Literatuurbanken	Inhoudsanalyse

Deelvraag 2: Hoe ziet de huidige werkwijze binnen het Bruishuis er uit in relatie tot gebiedsgericht werken?

Ook voor de tweede deelvraag zullen er verschillende databronnen worden geraadpleegd. Er zullen relevante documenten met betrekking tot gebiedsgericht werken worden geanalyseerd. Het belangrijkste document hiervoor zal het gemeentelijk document zijn. Hierin staat beschreven hoe het gebiedsgericht werken wordt toegepast binnen de gemeente Lingewaard. Ook zullen er mediaproducten en literatuur worden geraadpleegd.

Deelvraag 2	<i>Hoe ziet de huidige werkwijze binnen het Bruishuis er uit in relatie tot gebiedsgericht werken?</i>	
Databronnen	Wie of wat	Dataverzamelings technieken
Documenten	Gemeentelijk document	Inhoudsanalyse
Mediaproducten	Internet, boeken en scripties	Inhoudsanalyse
Literatuur	Literatuurbanken	Inhoudsanalyse

Appreciative inquiry:

Om tot antwoord te komen op de derde en vierde deelvraag zal er gebruik worden gemaakt van een 'appreciative inquiry'. Ter verduidelijking wordt er een scheiding gemaakt tussen de twee termen:

- *Appreciative* houdt in dat de aandacht continu gericht is op hetgeen waar men meer van wilt zien;
- *Inquiry* zegt iets over de benadering: men wordt uitgenodigd onderzoeker te worden van de eigen praktijk om samen toe te werken naar een duurzame verandering (Kessels & Smit: The Learning Company, 2017).

De deelvragen waar dit onderzoek antwoord op zal geven luiden als volgt:

Deelvraag 3: Wat zijn succesfactoren en toekomstdromen van de huidige werkwijze binnen het Bruishuis?

Deelvraag 4: Wat is er nodig om de huidige werkwijze binnen het Bruishuis nog effectiever te laten verlopen?

De appreciative inquiry, verder 'waarderend onderzoek' genoemd, gaat er vanuit dat je ook kunt leren op basis van successen en kunt groeien door datgene te versterken wat al werkt. Waarderend onderzoek is gericht op het ontwikkelen van de toekomst die je graag zou willen zien, door samen de gewenste ontwikkeling vorm te geven. Hierdoor heeft waarderend onderzoek een gezamenlijk en participatief karakter.

Een waarderende onderzoeksbenadering is een veranderfilosofie met als uitgangspunt dat een systeem zich positief ontwikkelt zodra mensen gezamenlijk gaan onderzoeken wat er werkt, wat ze graag willen voor de toekomst en in het licht daarvan manieren verkennen om successen te vergroten, sterktes te benutten en zo toekomstdromen te realiseren. Het betreft een systemische manier van onderzoeken.

Deze onderzoeksmethode gaat uit van twee centrale vragen. Ten eerste vragen de participanten zich af welke elementen ervoor gezorgd hebben dat ze staan waar ze nu staan en wat daartoe heeft geleid. De tweede centrale vraag gaat over de mogelijkheden die er bestaan om het in de toekomst nog beter te doen (Tjepkema & Verheijen, 1986).

De vijf principes van een waarderend onderzoek

Waarderend onderzoek kent een vijftal principes die gevolgd dienen te worden om tot een goed onderzoek te komen (Tjepkema & Verheijen, 1986):

- Het eerste principe is het *constructionistische uitgangspunt* dat bepaalt dat begeleiders in een waarderend onderzoek altijd werken met zorgvuldig gekozen basisvragen. Begeleiders leveren ook verhalen en beelden aan die perspectief bieden en verbinden. Verder is het van belang positieve woorden te gebruiken zodat er niet op het negatieve gericht wordt;
- Het tweede principe is het *poëtische* dat wijst op het feit dat de ontwikkelingsrichting en de uitkomsten niet vooraf zijn bepaald. De basis is dat systemen zich richten op het onderwerp van de vraagstelling;
- Het derde principe betreft *simultaneïteit*, ook wel gelijktijdigheid genoemd. Dit principe gaat ervanuit dat het onderzoek een interventie is. Tijdens waarderend onderzoek is er continu aandacht voor het vormgeven en tijd inruimen voor de onderzoekende dialoog;
- Vervolgens is er het *anticipatorische principe*. Hier gaat het om de komende verandering. Als in de organisatie krachtige, inspirerende en betrokken beelden van de gewenste toekomst zijn gemaakt, zal het vermogen van het systeem om die toekomst te realiseren, en daar naar toe te groeien, toenemen;
- Ten slotte is er het *positieve principe*. Dit principe gaat ervanuit dat het benadrukken van dat wat werkt, en dat bespreken met elkaar, mensen in actie zet. De ideeën over wat er nog meer gedaan kan worden en de energie om daaraan te werken zullen toenemen wanneer er gepraat wordt over wat goed gaat.

'Affirmative topic' van waarderend onderzoek

Het opzetten van een waarderend onderzoek begint met het kiezen van een 'affirmative topic', met andere woorden: het bepalen van de inhoud of het onderwerp van het onderzoek. Aangezien dit de focus van het proces zal zijn, is het belangrijk dat dit op een positieve manier is geformuleerd en niet een 'omgekeerd negatief doel' is (Tjepkema & Verheijen, 1986). Een verkeerd geformuleerde affirmative topic zou zijn: 'Wij willen onze verbeterpunten verkleinen'. Een goed geformuleerde affirmative topic zou kunnen zijn: 'Wij willen onze succesfactoren vergroten'.

4D-cyclus

Bij waarderend onderzoek wordt gebruik gemaakt van de 4D-cyclus, die in het Nederlands vertaald kan worden naar vier V's. De cyclus geeft een beeld van de fasen die een waarderend onderzoek doorloopt (Tjepkema & Verheijen, 1986):

- De eerste fase staat voor '*Discovery*' (verwonderen). In deze fase wordt naar boven gehaald wat er mogelijk is. Mensen gaan in gesprek over de eigen ervaringen en delen voorbeelden en succesverhalen, waardoor de bouwstenen voor succes naar boven kunnen worden gehaald. De gesprekken over wat al lukt, wekken een gedeeld gevoel van waar de organisatie toe in staat is op het betreffende moment;
- Fase twee staat voor '*Dream*' (verbeelden). Stilstaan bij successen leidt bijna altijd tot nadenken over de toekomst: 'Hoe kunnen we hier meer mee?', 'Wat is er allemaal nog meer mogelijk?', 'Hoe willen we het echt graag?'. Door deze toekomstdromen te delen worden deze gedachten verbeeld op een manier die ze echt tot leven doet komen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan collages, filmpjes of verhalen die dienen als hulpmiddel voor het presenteren van de gewenste toekomst;
- De derde fase is '*Design*' (vormgeven). De volgende stap is het formuleren van een ambitie of doel. Participanten formuleren, gebaseerd op hun toekomstdromen, heldere en concrete beelden over een vastgestelde periode. Wanneer de ambitie in het heden is geformuleerd, heeft zij de meeste 'trekkracht'. Belangrijk is dat de ambitie uitdagend en haalbaar is. Steeds vaker worden design-thinkingtechnieken in deze fase gebruikt;

- De laatste fase is 'Destiny' (verwerkelijken). In deze fase worden acties en projecten verzonnen om de geformuleerde ambitie of het ontworpen doel te realiseren. 'Wat staat ons nu te doen?' en 'Wie hebben we daarvoor nodig?'

Concluderend kan er gezegd worden dat, om tot een antwoord te komen op de derde en vierde deelvraag, er gebruik zal worden gemaakt van een waarderend onderzoek. Hierbij zullen twee soorten databronnen de hoofdrol spelen, namelijk individuele personen en de sociale werkelijkheid. Deze bronnen zullen worden ondervraagd en geobserveerd door middel van een aantal bijeenkomsten. Ondervragen en observatie zijn daardoor ook de dataverzamelingstechnieken die aan het waarderend onderzoek gekoppeld zijn. Door de participanten op de juiste manier te ondervragen en hun gedrag te observeren, kan goed onderbouwd antwoord gegeven worden op de derde en vierde deelvraag (Migchelbrink, 2012).

Deelvraag 3	<i>Wat zijn de succesfactoren en toekomstdromen van de huidige werkwijze binnen het Bruishuis?</i>	
Deelvraag 4	<i>Wat is er nodig om de huidige werkwijze binnen het Bruishuis nog effectiever te laten verlopen?</i>	
Databronnen	Wie of wat	Dataverzamelingstechnieken
Individuele personen	Participanten van het onderzoek. Deze groep zal zo ver mogelijk bestaan uit betrokkenen van SWL. Er zal aandacht worden besteed aan wat er gezegd zal worden en welk gedrag vertoond wordt.	Ondervraging: Groepsgewijs, face-to-face, mondeling en half-gestructureerd. Observatie: Ongestructureerd, niet-participerend en verhuld.
Sociale werkelijkheid	Tijdens het onderzoek zal de sociale werkelijkheid van SWL en haar betrokkenen naar boven komen. Denk hierbij aan samenwerkingen tussen professionals, relaties tussen burgers en professionals, etc.	Observatie: Ongestructureerd, niet-participerend en verhuld.

3.3 Het uitwerken van resultaten

Volgens Migchelbrink (2012) zijn er twee zaken belangrijk bij het ordenen van verzamelde gegevens:

- Het ontleden en expliciteren van welke aspecten van het onderzochte verschijnsel relevant zijn;
- Het zoeken naar patronen en samenhang in het materiaal.

Ordenen

Om de gegevens uit het onderzoek goed te analyseren, is het belangrijk om de verzamelde data op een juiste manier te ordenen. Hiervoor is het van belang dat er voldoende informatie gevonden wordt over gebiedsgericht werken en dat de verschillende bronnen hierover goed met elkaar worden vergeleken om zodoende antwoord te kunnen geven op de eerste en tweede deelvraag.

Voor de derde en vierde deelvraag is het van belang dat er voldoende participanten, met verschillende perspectieven, aanwezig zijn ten tijde van het waarderend onderzoek, om gezamenlijk voldoende kennis en informatie op te doen. Het is belangrijk dat de resultaten, die uit het waarderend onderzoek voortvloeien, op een effectieve manier uitgewerkt zullen worden. Het waarderend onderzoek zal naar alle waarschijnlijkheid de grootste bijdrage voor het onderzoek leveren.

Mocht na de literatuurstudie en het waarderend onderzoek nog niet voldoende informatie zijn vergaard, kunnen er alsnog individuele gesprekken met participanten van het waarderend onderzoek ingepland worden, om de hiaten van de resultaten op te vullen. Ook zou er nader literatuuronderzoek gedaan kunnen worden.

Populatie

De onderzoeksgroep bestaat uit betrokkenen van het Bruishuis. Hierbij moet gedacht worden aan bestuursleden, professionals, vrijwilligers en leden van de gemeente Lingewaard. Omdat burgers en hun eigen kracht binnen SWL centraal staan, zullen ook zij worden betrokken bij het onderzoek.

3.4 Kwaliteitscriteria

Migchelbrink (2012) beschrijft een aantal kwaliteitscriteria. Tijdens het onderzoek kan de kwaliteit van de resultaten getoetst worden op de criteria 'bruikbaarheid', 'validiteit' en 'betrouwbaarheid'.

Bruikbaarheid

"Als de resultaten bruikbaar zijn en de gebruiker van de onderzoeksresultaten daardoor meer gefundeerd kan handelen dan vóór het onderzoek, is de ratio van onderzoek eigenlijk al bereikt" (Migchelbrink, 2012, p. 28).

Dit onderzoek kan worden gezien als bruikbaar voor SWL doordat doel- en vraagstelling in overleg zijn geformuleerd. Hierdoor is het zeker dat de doel- en vraagstelling zijn afgestemd en gefundeerd in de praktijk. Verder is in de oriëntatiefase informatie en inzicht opgedaan rondom de hedendaagse praktijk van het Bruishuis. De opdrachtgever zal niet lang hoeven te wachten op de resultaten van het onderzoek gezien hier een deadline aan vast zit. Bovendien zullen de resultaten zijn afgestemd op de praktijk, waarbij deze zijn geformuleerd in de eigen taal, gezien de betrokkenen van SWL door middel van het waarderend onderzoek zelf de rol van onderzoeker zullen vervullen.

Verder neemt de bruikbaarheid van het onderzoek toe door het participatieve karakter dat het onderzoek kent. In dit onderzoek is de context mede-eigenaar van het onderzoeksproces. Hierdoor wordt de bruikbaarheid, via een continue check of men nog bezig is met dat wat ertoe doet, in stand gehouden.

Validiteit en betrouwbaarheid

Dit onderzoek zal een hoge mate van validiteit en betrouwbaarheid genieten, gezien betrokkenen van de organisatie zelf het grootste gedeelte van de informatie zullen leveren. Bovendien zal de rest van de data vergaard worden uit documenten die door de gemeente Lingewaard of SWL zelf geschreven zijn. Wanneer deze informatie op juiste wijze wordt verwerkt, is dit voor de organisatie erg betrouwbaar.

Deelvraag 1: Waar moet een geslaagde gebiedsgerichte werkwijze aan voldoen?

Om de eerste deelvraag zo goed mogelijk te kunnen beantwoorden is er een analyse gemaakt. Hiervoor is er gebruik gemaakt van de multicausale analyse. Deze analyse kent drie verschillende analyseniveaus, namelijk het microniveau (de cliënt), mesoniveau (de omgeving) en het macroniveau (de maatschappij). Gebiedsgericht werken is een gevolg van verschillende maatschappelijke ontwikkelingen. Om deze reden beginnen wij met een beschrijving op macroniveau, gevolgd door het mesoniveau en microniveau. Deze literatuurstudie hebben wij beschreven aan de hand van het multicausaal model van Snellen (2007).

Macroniveau

Sinds de decentralisatie van het sociaal domein, zijn de gemeenten verantwoordelijk voor de hulp en ondersteuning van kwetsbare burgers. Hierdoor is de gebiedsgerichte werkwijze ontstaan. De lokale overheid vervult hierin een centrale rol: faciliterend en stimulerend voor burgerinitiatieven en sociale ondernemers. Door deze ontwikkelingen is hernieuwde belangstelling voor gebiedsgerichte aanpak voor wonen, welzijn en zorg ontstaan (de Ruiter & Kessels, 2014).

Gebiedsgericht werken vraagt om een overheid die haar aanbod afstemt op de vraag van haar inwoners. Samenwerken en het delen van verantwoordelijkheid tussen verschillende actoren is hierbij onvermijdelijk. Omdat er met gebiedsgericht werken wordt gehandeld vanuit de behoefte van de inwoners, vraagt deze werkwijze om een verschuiving in overheidshandelen. De overheid dient minder te regelen in de systeemwereld en meer te denken vanuit de leefwereld van de inwoner. Door zowel met maatschappelijke organisaties, als met burgers samen te werken, kan het gebiedsgericht werken een antwoord zijn op de verschuiving in de werkwijze van de overheid (Nieuwenhuis, 2012).

Gebiedsgericht werken is een logisch gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de democratisering in onze samenleving. In de huidige democratie is steeds meer ruimte voor actieve participatie en zeggenschap van burgers. Om dit vorm te geven is gebiedsgericht werken één van de manieren waarop er gewerkt kan worden binnen gemeenten. Werkvormen hiervan zijn de burgerinitiatieven en lokale samenwerkingen die samenkomen in ParticipatiePunten.

ParticipatiePunten zijn een ingang tot het sociaal domein. Artsen, leraren en wijkagenten kunnen vragen van sociale aard doorsturen naar ParticipatiePunten. ParticipatiePunten kunnen op hun beurt weer doorverwijzen naar eerstelijns ondersteuning. Een professional uit de eerstelijnszorg kan dan reageren op vragen die een professionele aanpak vereisen. Deze professional kan vervolgens een plan opstellen, vrijwilligers inzetten of iemand doorverwijzen naar hulp uit de tweedelijnszorg. Er kan op een makkelijke en snelle manier onderling naar elkaar worden doorverwezen, wat de kwaliteit van de hulp vergroot en de samenwerking dynamischer maakt (Driessen et al., 2016, p. 12).

Binnen het gebiedsgericht werken moedigt de overheid alle inwoners aan om steeds meer verantwoordelijkheden voor henzelf en hun omgeving te nemen. De overheid verwacht en verlangt steeds meer van inwoners en daarom is een participerende samenleving een belangrijke voorwaarde voor het gebiedsgericht werken. Een participerende samenleving is een samenleving waarin de mensen die dat kunnen verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leven, maar ook de verantwoordelijkheid nemen voor de omgeving. Deze verantwoordelijkheid wordt in een participerende samenleving genomen zonder hulp van de overheid. In een participerende samenleving werken actieve inwoners samen met inactieve inwoners aan nieuwe manieren van samenleven. De belangrijkste uitgangspunten zijn actief burgerschap en acceptatie. Daarnaast is het belangrijk dat inwoners die actief willen of kunnen deelnemen, betrokken worden bij de participerende samenleving (Driessen et al., 2016).

Binnen een succesvolle participerende samenleving zijn de uitgangspunten als volgt (Gemeente Lingewaard, 2016):

1. Gemeentelijke consultants en gebiedscoördinatoren werken ook op locatie in de wijk. Gemeentelijke consultants kunnen bijvoorbeeld bij de ParticipatiePunten burgers, vrijwilligers en professionals ontmoeten. Hierdoor kunnen inwoners op een laagdrempelige manier informatie en/of hulp verkrijgen;
2. Dorpsontwikkelingsplannen en leefbaarheidsinitiatieven worden gestimuleerd. Hierin is zelforganisatie een belangrijk onderdeel van lokale kracht en is het belangrijk projecten te ondersteunen;
3. Samen met gemeentelijke beheerders de functie van de sociaal culturele centra in de kernen versterken. Dit kan worden bewerkstelligd door activiteiten te stimuleren en de ParticipatiePunten verder te ontwikkelen door hier meer netwerkpartners onder te brengen;
4. Inzicht verkrijgen in de verschillende wijken door gebruik te maken van een wijkmonitor. Deze wijkmonitor kan onder andere kijken naar wat er nodig is aan sociale voorzieningen of activiteiten per doelgroep in de verschillende kernen.

Mesoniveau

Een succesvolle gebiedsgerichte werkwijze kenmerkt zich door de betrokkenheid van een groot aantal partijen met ieder een eigen expertise (Brandsen, Collignon, Helderma, & Rouw, 2010). Binnen het gebiedsgericht werken streeft men naar een op maat gesneden aanpak van vraagstukken zoals die op een concrete plaats spelen, waarbij de leefbaarheid van de inwoners die in dit gebied wonen het versterk- en richtpunt vormt (Hagelstein, Wolf, Put, Droog - Smit, Werkman, & Schrijver, 2011). Volgens Driessen et al. (2016) kunnen er verschillende factoren onder gebiedsgericht werken worden verstaan. Volgens hen wordt deze werkwijze gezien als een aanpak van het bevorderen van het welzijn en welbevinden, waarbij activiteiten gericht worden op een bepaalde wijk of buurt. Deze aanpak streeft naar het versterken van de economie, de samenhang en de verbetering van woningen en de woonomgeving. Het is een proces van structurele samenwerking tussen de gemeente en haar partners in een bepaald gebied, voor die producten en/of diensten die het individuele belang overstijgen, waarbij de gebiedsgerichte aanpak een meerwaarde heeft. Het gebiedsgericht werken is het werken vanuit de opgaven van de wijk, samenwerken met ondernemers en alle partners die in de wijk actief zijn om te komen tot het ontwikkelen, uitvoeren en implementeren van beleid (Driessen et al., 2016).

De ontwikkeling en uitvoering van nieuwe plannen gebeurt in samenwerking met diverse partners, zoals: inwoners, gemeente, sociale partners, voorschoolse voorzieningen, onderwijs, bedrijfsleven, woningcorporaties, gezondheidszorg, maatschappelijke en culturele organisaties. Zodra er wordt samengewerkt met meerdere actoren is het van belang een coproductie toe te passen. Dit zorgt ervoor dat alle partijen op een gelijkwaardige wijze bij het proces worden betrokken (Driessen et al., 2016). Een coproductie is onlosmakelijk verbonden met een succesvolle gebiedsgerichte werkwijze. Het houdt in dat inwoners en andere betrokkenen meeproduceren in de totstandkoming van beslissingen (Lap, 2009).

In een coproductie wordt overlegd, onderhandeld, informatie uitgewisseld en geprobeerd tot oplossingen voor problemen te komen. In de beschrijving van gebiedsgericht werken is duidelijk een coproductie aanwezig. Tegenwoordig is het voor de verschillende actoren steeds lastiger om problemen individueel op te lossen, of om gestelde doelen te realiseren. Maatschappelijke vraagstukken die een beleidsmatig antwoord vereisen, worden omringd door vele van elkaar afhankelijke partijen. Actoren kunnen niet meer individueel een probleem aanpakken, omdat ze daar onvoldoende mogelijkheden voor hebben. Daarom is samenwerking met diverse partners binnen het gebiedsgericht werken onvermijdelijk geworden. Een coproductie kan binnen verschillende contexten plaatsvinden, waarvan een zeer belangrijke zich afspeelt in de dagelijkse leefomgeving van inwoners. De problemen die zich in dit domein voordoen, betreffen de leefbaarheid en de sociale veiligheid (Lap, 2009).

Een belangrijke factor in het besluitvormingsproces van beleid is, dat het proces kan stagneren als alle relevante actoren erbij worden betrokken. Echter, wanneer er te weinig actoren bij worden betrokken, kan er een vertekend beeld ontstaan van de in de buurten heersende opvattingen en voorkeuren. De inzet van onder andere welzijnsorganisaties, woningcorporaties en het bedrijfsleven speelt een grote rol in het realiseren van coproductie. Alle betrokken partijen hebben als gezamenlijk doel om de conflicten en problemen in de wijken te reduceren, waarbij hun gezamenlijke inzet van groot belang is. Het samenspel van verschillende organisaties zorgt ervoor dat de wijk er in fysiek, economisch, veilig en sociaal opzicht op vooruit gaat. Bij een geslaagde gebiedsgerichte werkwijze is er een samenhangende aanpak tussen sociale, economische en fysieke opgaven en kansen. Hierbij is er ruimte voor inwoners en wordt er constructief samengewerkt tussen alle partijen die belanghebbend zijn, zowel binnen als buiten de gemeente (Platform31, z.d.). Om deze reden is het van belang dat de verschillende partijen met elkaar tot een gezamenlijk beleid komen, waarin alle betrokkenen zich kunnen vinden. Omdat de problemen in de wijk in eerste instantie de inwoners raken, is het noodzakelijk dat zij ook betrokken worden in dit proces. De inzet, deskundigheid en betrokkenheid van de inwoners is van groot belang om de problemen te achterhalen en aan te pakken. Vervolgens dienen de maatschappelijke organisaties hun activiteiten op elkaar af te stemmen, zodat zij één lijn kunnen trekken tussen de inwoners en het bestuur (Lap, 2009).

Microniveau

De uiteindelijke basis van gebiedsgericht werken ligt bij de burgerinitiatieven. Het is van belang dat deze burgerinitiatieven waar nodig worden ondersteund door professionals binnen de gemeente. Door burgerinitiatieven te ondersteunen, worden inwoners versterkt in hun zelforganisatie en zelfsturing. De inwoners zijn verantwoordelijk voor hun eigen leefgebied. Dit wordt gerealiseerd door samen te werken met bestaande lokale initiatieven. Het is belangrijk om te leren wat werkt, de kennis naar boven te halen en over te dragen om verbindingen te realiseren op economisch, cultureel en zingevingsvlak. Dit gebeurt vanuit de leefwereld van de inwoners. De krachten van inwoners kunnen veel vaker het uitgangspunt van de sociale interventies zijn. Wanneer inwoners een grotere rol krijgen in de sturing en uitvoering van het werk, is de inzet van welzijn effectiever (Movisie, z.d.). Om op maat een netwerk te creëren voor inwoners, zijn de lijnen tussen hulpverleners kort. Men weet wat iedereen aan elkaar heeft en er wordt voortdurend gekeken wie wat doet en wie waar verantwoordelijk voor is (Driessen et al., 2016).

Door met gebiedsgericht werken meer in te zetten op de verantwoordelijkheid van inwoners wordt verwacht dat inwoners gaan nadenken over hun eigen leefomgeving en daarvoor zelf een gebiedsagenda opstellen. Door in te zetten op de zelfwerkzaamheid van inwoners, draait het perspectief vanuit het aanbod van de overheid meer naar de vraag van de burgers. Hiermee hangt samen dat van inwoners een actieve deelname wordt verwacht, waarbij zij in vertrouwen met professionals samenwerken. Enkel wanneer er sprake is van wederzijds vertrouwen is de burger bereid om mee te doen. Het is belangrijk om burgers serieus te nemen als samenwerkingspartner. Wanneer burgers hun eigen competenties kunnen verkennen en zich kunnen ontplooiën als een volwaardige samenwerkingspartner, zullen zij meer verantwoordelijkheden nemen binnen de samenwerking. Dit heeft tot gevolg dat de burger niet langer consument is, maar daadwerkelijk moet gaan functioneren als producent van de samenleving. Om deze reden wordt er binnen het gebiedsgericht werken van inwoners actief burgerschap verwacht (Nieuwenhuis, 2012). Hoewel de overheid hierin nog steeds een belangrijke rol heeft, wordt er van inwoners verwacht dat zij ook echt gaan meedoen. De verantwoordelijkheid voor maatschappelijke vraagstukken komt hierdoor steeds meer bij de burger te liggen. De nadruk ligt hierbij op het eigen initiatief, eigen verantwoordelijkheid en 'eigen kracht' van burgers (Nieuwenhuis, 2012). Actief burgerschap kan leiden tot meer draagvlak en betrokkenheid onder inactieve burgers, waardoor burgers meer inspraak hebben (Ossewaarde, Moulijn, Ketner, Hermsen, Verkaik & Bron, 2011). Meer inspraak draagt automatisch bij aan de autonomie onder burgers. Binnen het ideaalbeeld van gebiedsgericht werken komt er veel autonomie vrij voor burgers. Hierbij is het van belang dat de ondersteuning binnen de gemeente zodanig is georganiseerd, dat professionals dit voldoende kunnen begeleiden, samen met haar partners uit de verschillende gebieden (Dieters & van Soomeren, 2016).

Samenvattend geheel

Gebiedsgericht werken is ontstaan als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen zoals de democratisering en decentralisatie van de samenleving. Door deze ontwikkelingen is er een verschuiving ontstaan waarin de overheid meer verantwoordelijkheid heeft neergelegd bij gemeenten. De overheid verlangt naar een participerende samenleving waarin burgers, professionals en vrijwilligers met elkaar samenwerken. Gebiedsgericht werken is een succesvolle werkwijze waarop verschillende actoren dynamisch met elkaar kunnen samenwerken. Om op een geslaagde manier gebiedsgericht te werken is het van belang dat zowel burgers, vrijwilligers als professionals elkaar ontmoeten. Door de betrokkenheid van meerdere partijen met elk hun eigen expertise kunnen verschillende vraagstukken gezamenlijk worden opgelost. In ParticipatiePunten kunnen zij elkaar op een laagdrempelige manier ontmoeten wat zorgt voor snelle en gemakkelijke uitwisseling van informatie. De complexiteit van gebiedsgericht werken ligt in het proces dat kan stagneren wanneer er teveel partijen bij zijn betrokken. Echter, wanneer er te weinig partijen worden betrokken kan er een vertekend beeld ontstaan. Om die reden is het belangrijk dat er binnen gebiedsgericht werken wordt samengewerkt met meerdere actoren en dat er coproductie wordt toegepast. Door coproductie toe te passen worden alle partijen op een gelijkwaardige manier bij het proces betrokken, waardoor iedereen meebeslist. De samenwerking van verschillende organisaties zorgt ervoor dat wijken er op onder andere fysiek, economisch en sociaal gebied op vooruitgaan. In deze samenwerking is het noodzakelijk dat de inwoners van de wijk ook betrokken worden. Dit is namelijk belangrijk om de kern van problemen te achterhalen en deze samen aan te pakken. In een geslaagde gebiedsgerichte werkwijze is er veel ruimte voor de autonomie van de burgers en wordt er voldoende ondersteuning geboden vanuit de gemeente. Door inwoners zelf te laten nadenken over hun eigen leefomgeving, hen verantwoordelijkheid te geven en serieus te nemen, kunnen burgers zich ontplooiën tot samenwerkingspartners. Door wederzijds vertrouwen zal de burger meer verantwoordelijkheid nemen binnen de samenwerking. Activiteiten en burgerinitiatieven moeten worden gestimuleerd om de lokale krachten te ondersteunen. Middels een wijkmonitor kan vervolgens worden gekeken naar wat er nog mist, zodat de behoefte aan activiteiten en sociale voorzieningen per doelgroep en wijk goed in kaart kunnen worden gebracht en hierop kan worden ingespeeld.

Deelvraag 2: Hoe ziet de huidige werkwijze binnen het Bruishuis er uit in relatie tot gebiedsgericht werken?

Het Bruishuis is één van de ParticipatiePunten binnen de gemeente Lingewaard. Met behulp van de verschillende ParticipatiePunten kunnen professionals, vrijwilligers en burgers uit de gemeente elkaar ontmoeten. Binnen de ParticipatiePunten, en zo ook binnen het Bruishuis, worden verschillende activiteiten georganiseerd. Deze activiteiten zijn gericht op het versterken van de sociale structuren in de buurt, met als uiteindelijk doel burgerparticipatie bevorderen. Hier draagt het Bruishuis aan bij, doordat deze locatie een laagdrempelig portaal vormt, waar informatie wordt gegeven, hulp kan worden geboden en burgers hun inzet kunnen aanbieden (Driessen et al., 2016). De activiteiten binnen het Bruishuis worden, op basis van de vragen van de burgers, geïntegreerd aangeboden of ontwikkeld. Tevens worden vraagstukken die in het Bruishuis binnenkomen met behulp van de gebiedsgerichte werkwijze integraal en laagdrempelig benaderd. Hierin is een belangrijk uitgangspunt, met betrekking tot gebiedsgericht werken, dat professionals, vrijwilligers en burgers met elkaar samenwerken in plaats van langs elkaar. Op deze wijze worden burgers uit de wijk ondersteund bij het ontwikkelen van de regie op hun eigen leven (Driessen et al., 2016). Hierbij is het belangrijk dat professionals elkaar kennen en met elkaar en de burger één plan uitvoeren. Om dit te realiseren werken professionals binnen het Bruishuis op flexplekken onder één dak, waardoor ontmoetingen tussen verschillende partijen worden gestimuleerd. Een belangrijk uitgangspunt van het Bruishuis met betrekking tot gebiedsgericht werken, is dat er korte lijnen bestaan tussen hulpvragers en hulpbieders. Dit zorgt ervoor dat de ondersteuning aan burgers snel en adequaat kan worden ingezet. Daarbij is in het Bruishuis te zien dat de vraag van de burger centraal wordt gesteld. Burgers zitten aan het stuur van hun eigen leven, doordat zij primair verantwoordelijk zijn. De gebiedsgerichte werkwijze binnen het Bruishuis biedt burgers de mogelijkheid om zelfstandig en volwaardig te participeren met de noodzakelijke voorzieningen die passen bij de kern (Gemeente Lingewaard, 2016).

Deelvraag 3: Wat zijn de succesfactoren en toekomstdromen van de huidige werkwijze binnen het Bruishuis?

Gedurende de uitvoering van het onderzoek is er een beeld gecreëerd van de succesfactoren en de toekomstdromen van de huidige werkwijze binnen het Bruishuis, met betrekking tot gebiedsgericht werken. De beschreven resultaten zijn voortgekomen uit de input van de participanten tijdens het onderzoek. Bij de verwerking hiervan zijn de resultaten onderbouwd met relevante bronnen. De resultaten en input van de participanten zijn verwerkt in verschillende categorieën en worden hieronder gepresenteerd. Voor de exacte resultaten, zie bijlage 1 en 2.

Succesfactoren

De succesfactoren zijn verdeeld in de volgende categorieën: 'samenwerken', 'manier van handelen', 'burgers en vrijwilligers' en 'locatie Bruishuis'. Per categorie is er toegelicht wat er tijdens het onderzoek naar voren is gekomen.

Samenwerken

Eén van de krachten binnen het Bruishuis is het gezamenlijk oplossen van problemen aan de hand van gedeelde casuïstiek. Door deze integrale aanpak wordt er aangesloten op de gebiedsgerichte werkwijze. De integrale werkwijze zorgt ervoor dat de juiste vragen naar boven komen en adequaat worden opgepakt. Tevens is een kracht van deze werkwijze de manier waarop de verschillende organisaties, maar vooral de professionals elkaar kunnen aanvullen. Hierdoor kunnen zij veel meer betekenen voor de burgers uit de wijk (Turnhout, van de Schoot, Wijenberg, de Jong, Redeker, Vat, Bouwman, de Groen & Schonewille, 2016). Ook worden de korte lijnen tussen de betrokkenen als een succes ervaren. Professionals werken hierdoor minder langs elkaar heen en kunnen sneller ingrijpen als dat nodig is. Dit voorkomt escalatie en de daarbij horende kosten (Turnhout et al., 2016).

De participanten hebben tijdens het onderzoek aangegeven dat men binnen het Bruishuis de wil heeft om elkaar te helpen. Ook wordt er gereageerd op elkaars vragen. Veel partijen in de gemeente Lingewaard willen gebiedsgericht werken en staan met de neuzen dezelfde kant op. Tot slot hebben de participanten van het onderzoek aangegeven dat er binnen het Bruishuis sprake is van een goede onderlinge werksfeer. Dit wordt ook gezien als een succesfactor voor een goede samenwerking binnen het Bruishuis met betrekking tot gebiedsgericht werken. Daarnaast zijn er tijdens het onderzoek enkele succesvolle voorbeelden benoemd, waarin naar voren is gekomen dat de samenwerking met betrekking tot gebiedsgericht werken binnen het Bruishuis goed verloopt. Alle betrokken partijen weten namelijk hun weg te vinden en zijn op de hoogte welke samenwerkingspartners zij in kunnen schakelen. Dit blijkt uit twee voorbeelden.

In het eerste voorbeeld heeft er, samen met een dementieconsulent, een huisbezoek plaatsgevonden bij een adres waar dringend hulp nodig was. Aan de hand van het signaal dat daaruit is voortgekomen, is via SWL, de samenwerking met Rijnwaal Zorggroep tot stand gekomen.

Het tweede voorbeeld is ontstaan vanuit de hulpvraag van een huurder. Deze hulpvraag heeft ertoe geleid dat er een samenwerking is ontstaan tussen de gemeente, SWL, ABC basisschool en de huurder zelf. De hulpvraag van de huurder is inmiddels opgelost.

Uit deze voorbeelden blijkt dat dit soort coproducties belangrijk zijn in de gebiedsgerichte werkwijze, omdat dit ervoor zorgt dat alle partijen op gelijkwaardige wijze bij het proces worden betrokken (Driessen et al., 2016).

Manier van handelen

De krachten van de manier van handelen binnen de samenwerking liggen onder andere in het snel en accuraat handelen. De centrale locatie van het Bruishuis draagt bij aan een goede samenwerking tussen professionals, burgers en vrijwilligers in de gemeente Lingewaard. Een ander succes van het Bruishuis is dat er professioneel en met deskundigheid te werk wordt gegaan. Tevens weet de sportsector zijn rol steeds beter te vinden in het sociaal domein. Ook weten de professionals elkaars deskundigheid per vakgebied te vinden. Doordat professionals hun kennis, expertise en andere (financiële) middelen met elkaar uitwisselen, zijn zij niet alleen beter in staat om hun eigen doelen, maar ook collectieve doelen te behalen (Oldenhof & Putters, 2013).

Burgers en vrijwilligers

Een deel van de kracht van de samenwerking binnen het Bruishuis is ontstaan, doordat er een aantal actieve burgers en vrijwilligers zich inzetten voor de gemeente Lingewaard. Ossewaarde et al. (2011) pleit dat actief burgerschap kan leiden tot meer draagvlak en betrokkenheid onder inactieve burgers, waardoor burgers uiteindelijk meer inspraak hebben. In de gemeente Lingewaard blijkt dat veel actieve burgers en vrijwilligers iets voor elkaar willen betekenen en graag met elkaar samenwerken. De vrijwilligers hebben opgemerkt dat hun inzet zorgt voor tevredenheid onder cliënten. De fijne groep vrijwilligers draagt bij aan het succes binnen het Bruishuis.

Locatie Bruishuis

Zoals eerder beschreven ligt het Bruishuis op een centrale plek in Bommel. Dit zorgt voor laagdrempelige samenwerkingen. De goede sfeer binnen het Bruishuis zorgt ervoor dat burgers makkelijk en snel naar binnen lopen voor verschillende vraagstukken en ontmoetingen. Doordat er meerdere organisaties in het Bruishuis gevestigd zijn, is er sprake van meer anonimiteit onder de hulpvragers. De laagdrempelige samenwerkingen binnen het Bruishuis blijken niet overal vanzelfsprekend. Dit blijkt uit een voorbeeld waarin een psycholoog uit een fact-team nog nooit eerder had gehoord van een ander team dat in datzelfde gebied werkzaam was. Een ander voorbeeld betreft leden van een sociaal wijkteam die geen idee hadden of en waar er opbouwwerkers in hun wijk actief waren. Dit heeft grotendeels te maken met het feit dat professionals elkaars gezicht niet kennen (Hilhorst & van der Lans, 2015). Hier is binnen het Bruishuis echter wel sprake van, doordat er meerdere professionals onder één dak samenwerken. Dit zorgt ervoor dat vraagstukken laagdrempelig kunnen worden opgepakt. Burgers ontvangen hierdoor de ondersteuning waar zij behoefte aan hebben.

Toekomstdromen

Tijdens de uitvoering van het onderzoek is aan de participanten gevraagd om hun toekomstdromen voor SWL met betrekking tot de samenwerking binnen het Bruishuis op te schrijven. Deze zijn hieronder uitgewerkt en wederom verdeeld in de volgende categorieën: 'samenwerken', 'manier van handelen', 'burgers en vrijwilligers' en 'locatie Bruishuis'.

Samenwerken

De toekomstdromen op het gebied van samenwerken hebben betrekking op de wijze van benadering. De participanten hebben namelijk aangegeven dat zij het belangrijk vinden dat verschillende samenwerkingspartners elkaar kennen, elkaars verantwoordelijkheid delen en gebruik maken van elkaars expertise. Samenwerken en het delen van verantwoordelijkheid tussen verschillende actoren is volgens Nieuwenhuis (2012) onvermijdelijk in het gebiedsgericht werken en vereist dus speciale aandacht. Daarnaast vinden de participanten het belangrijk dat partijen elkaar meer gaan waarderen en elkaar beter weten te vinden door verder te kijken dan hun eigen gebied of discipline. Hierbij dienen de verschillende partijen volgens de participanten bereid te zijn om elkaar te ontmoeten. Een onderzoek, in opdracht van Movisie, toont aan dat het creëren van ontmoetingen de mogelijkheid biedt om nieuwe samenwerkingsverbanden op te zetten (Kluft, 2016). Daarnaast hebben de participanten aangegeven dat zij het behoud van korte lijnen in de toekomst belangrijk vinden, waardoor men elkaar snel kan vinden en weet waar elkaars kennis, talenten en capaciteiten liggen. Met deze integrale samenwerking zouden de participanten in de toekomst willen bereiken dat burgers snel de juiste zorg zullen krijgen. Hierbij is het belangrijk dat de samenwerkingspartners een gezamenlijk doel en belang hebben, namelijk de burger verder helpen. Driessen et al. (2016) sluit hierop aan door te beschrijven dat wanneer er op een makkelijke en snelle manier onderling naar elkaar wordt doorverwezen, de kwaliteit van de hulp wordt vergroot en de samenwerking dynamischer wordt. Om dit te bereiken hebben de participanten aangegeven dat de vraag en de behoefte van de burger, als vertrekpunt van de samenwerking, nog meer centraal mag worden gesteld. Volgens de participanten is het belangrijk dat er samen wordt onderzocht wat de daadwerkelijke hulpvraag van de burger is. Om de burger optimaal te kunnen ondersteunen is het volgens de participanten belangrijk dat iedereen elkaars kwaliteiten nog beter weet te vinden.

In de toekomst mogen er volgens de participanten nog meer ervaringen worden gedeeld binnen het Bruishuis. In de samenwerking zouden professionals, vrijwilligers en burgers nog nauwer en meer gestructureerd met elkaar kunnen werken aan de leefbaarheid. Hierbij is het belangrijk dat ook ondernemers worden betrokken in de samenwerking. Volgens Movisie (z.d.) is er zoveel meer mogelijk met sociaal ondernemerschap. Door samen te werken met bestaande lokale initiatieven kunnen bewoners meer in hun kracht worden gezet (Movisie, z.d.).

Tevens hebben de participanten tijdens het onderzoek aangegeven dat ze het belangrijk vinden dat er onderling vertrouwen wordt gecreëerd. Hierbij moet het wederzijds vertrouwen met de burger niet vergeten worden. Tevens geeft Nieuwenhuis (2012) aan dat burgers alleen meer verantwoordelijkheid zullen nemen binnen de samenwerking wanneer zij zich kunnen ontplooiën tot volwaardig samenwerkingspartner.

Ook hebben de participanten aangegeven dat er nog meer gewerkt mag worden zonder concurrentiestrijd en met een hogere gunfactor. Voor een optimale samenwerking kunnen er volgens de participanten nog meer samenwerkingspartners geworven worden. Om de burger optimaal te kunnen ondersteunen en de hulpvraag juist te kunnen beantwoorden, zijn samenwerkingspartners op het gebied van zorg, welzijn, sport, cultuur, wonen, participatie, (re-)integratie, gezondheid en onderwijs als belangrijk genoemd. Brandsen et al. (2010) benadrukt het belang van een breed aanbod aan samenwerkingspartners. Een succesvolle gebiedsgerichte werkwijze kenmerkt zich door de betrokkenheid van een groot aantal partijen met ieder zijn eigen expertise (Brandsen et al., 2010).

Een idee om in de toekomst meer inwoners van de gemeente Lingewaard te kunnen bereiken, is het inzetten van 'TV Lingewaard'. Dit kan de samenwerking binnen de gehele gemeente vergroten. Ook is er tijdens het onderzoek naar voren gekomen dat het van belang kan zijn dat er jaarlijks gezamenlijk een sociale agenda wordt geformuleerd waarin kwesties, die op dat moment om actie vragen, worden besproken. Middels een leer-werkgemeenschap kunnen mensen, die zich betrokken voelen bij dergelijke kwesties, ervaringen en kennis delen.

Manier van handelen

De participanten hebben aangestipt dat ze willen ontschotten, oftewel: over elkaars grenzen heen willen werken. Er zal zeggende minder sprake zijn van een eilandcultuur als men over zijn eigen organisatie en doelstelling heen durft te kijken. Alle vormen van kennis, zowel formele, ervarings- als intuïtieve kennis, tellen hierbij mee. Een lerende, waarderende en ontwerpende aanpak rondom vraagstukken is gewenst. Voor het opbouwen van deze constructieve samenwerkingsrelaties, is het belangrijk dat professionals elkaar leren kennen. Ook blijkt uit onderzoek van Kluit (2016), in opdracht van Movisie, dat professionals elkaar sneller inschakelen wanneer zij ervaren dat ze onderling goed kunnen sparren, op elkaar kunnen bouwen en vertrouwen en van elkaar weten wat zij van elkaar kunnen verwachten. Daarnaast is het volgens de participanten van belang dat er één casusregisseur is, indien mogelijk de inwoner zelf. Ook werd de wens uitgesproken dat er sprake dient te zijn van één schakel bij de juiste persoon of instantie, bij wie de vraag rechtstreeks binnenkomt. Hierdoor zou er in de toekomst meer gekeken kunnen worden naar behoeften die per kern heersen, waar een duidelijk beeld van is. Een vast contactpersoon blijkt volgens Kluit (2016) ook een voorwaarde te zijn voor het opbouwen van contacten en het stimuleren van ontmoetingen. Professionals beschouwen het hebben van een vast contactpersoon namelijk als een kritische succesvoorwaarde voor korte lijnen en afstemming.

Verder heerst er bij de participanten de wens naar een korte reactietijd in de manier van handelen. Wanneer beslissingen echter langer duren, is er wel de wens met elkaar in contact te blijven. Wat naar mening van de participanten ook nog meer zou mogen, is dat er op een kritische manier feedback wordt gegeven aan betrokkenen. Hierbij dient er altijd daad bij het woord te worden gevoegd en verantwoordelijkheden worden genomen.

De participanten geven aan het prettig te vinden wanneer nieuwe ideeën kans krijgen om te ontwikkelen. Met plezier aan het werk gaan, is een laatste genoemd verlangen als het gaat om de manier van handelen.

Burgers en vrijwilligers

Met betrekking tot deze categorie hadden de participanten niet veel meer te wensen. Zij leken al erg tevreden over de huidige inzet van vrijwilligers. Wel werd tijdens het onderzoek aangegeven dat er wordt gedroomd over een optimale benutting van de vrijwilligers. Hierbij werd scholing voor vrijwilligers op 'vakgebied' genoemd als belangrijk punt.

Locatie Bruishuis

Met betrekking tot de locatie van het Bruishuis kwam een kort maar krachtig antwoord naar voren. De participanten willen in de toekomst de laagdrempeligheid binnen de ParticipatiePunten, zoals in het gebiedsgericht werken beschreven staat, behouden. Gemeente Lingewaard (2016) heeft het streven de ParticipatiePunten blijvend te ontwikkelen en geeft aan dat ParticipatiePunten als ontmoetingsplek kunnen blijven dienen tussen professionals, burgers en vrijwilligers. Uit het onderzoek is voortgekomen dat dit al aardig gebeurt, maar uitgebreid mag worden met nog meer netwerkpartners.

Deelvraag 4: Wat is er nodig om de huidige werkwijze binnen het Bruishuis nog effectiever te laten verlopen?

Gedurende de uitvoering van het onderzoek is er samen met de participanten onderzocht wat de benodigdheden zijn om de huidige werkwijze binnen het Bruishuis effectiever te laten verlopen. Om dit te onderzoeken zijn er vier vragen gesteld. Bij de beantwoording van deze vragen is er aan de participanten voorgelegd de toekomstdromen, die eerder in het onderzoek naar voren zijn gekomen, in gedachten te houden. De antwoorden op de vragen schetsen een beeld van de essentie en benodigdheden om deze toekomstdromen te realiseren. De opgestelde vragen luiden zoals ze hieronder zijn geformuleerd. Voor de exacte resultaten, zie bijlage 3.

Waarom is wat je wilt belangrijk?

Het bereiken van de eerder gestelde toekomstdromen is belangrijk, omdat deze dromen ervoor zorgen dat er daadwerkelijk tot de kern van de behoefte van de burger kan worden gekomen. Het is belangrijk om de burger te zien als ervaringsdeskundige. Tevens is het van belang dat ieder talent telt en hier voldoende aandacht aan wordt besteed. Talenten zijn krachten van burgers die een vitaal punt betreffen binnen het gebiedsgericht werken. Professionele instellingen, waaronder de lokale overheden, laten hier tot dusver vele kansen liggen (Movisie, z.d.). Om deze reden is het van belang dat het talent van de burger wordt meegenomen in het gebiedsgericht werken.

Wat zie je als resultaat?

De verwachtingen van de participanten zijn dat het bereiken van de eerder gestelde toekomstdromen tot een vermindering van urgente hulpvragen zal leiden. Het bereiken van de toekomstdromen zal resulteren in meer preventieve hulpverlening en tevreden burgers. Door de burger centraal te stellen zal er meer aansluiting ontstaan bij de behoefte en mogelijkheden van de burgers, waardoor er passend werk voor hen wordt gecreëerd. Hiermee wordt de zelforganisatie en -sturing van de burger versterkt. Ook neemt hierdoor de verantwoordelijkheid voor het leefgebied van de burgers toe (Movisie, z.d.). Tevens benadrukt Movisie (2015) het belang van het werken vanuit de 'mogelijkheden en kwetsbaarheden' van de burger.

In het geheel zal het bereiken van de gestelde toekomstdromen ervoor zorgen dat er meer onderlinge betrokkenheid ontstaat tussen burgers, vrijwilligers en professionals. Door hier ondernemers bij te betrekken zal er meer ruimte ontstaan voor ondernemerschap in de gemeente. Volgens Movisie (z.d.) kunnen vitale coalities van bedrijven, sociale ondernemers, welzijns- en zorgorganisaties, coöperaties, vrijwilligers zelforganisaties en de lokale overheid een belangrijke rol spelen in het gebiedsgericht werken. Door deze partijen te betrekken wordt sociaal ondernemerschap gestimuleerd.

Wat heb je nodig en wat moet je kunnen om dat te bereiken?

Een eerste vereiste om toekomstdromen te kunnen bereiken, is volgens de participanten de gedachte 'wij' in plaats van 'zij' uit te dragen. Ook moet er volgens hen sprake zijn van gezamenlijke organen. Om ervoor te zorgen dat de burger in het gebiedsgericht werken daadwerkelijk centraal staat moet het denken binnen de eigen kaders worden losgelaten. Er moet op één integrale wijze naar de vraag van de cliënt gekeken worden (Movisie, 2015). Ook is er genoemd dat er vertrouwen van de baas moet zijn. De participanten gaven aan hierin zowel losgelaten dienen te worden door de leidinggevende, als dat zij ruimte nodig hebben om te leren. Verder is lef, om buiten de kaders te kijken, essentieel. De participanten gaven aan dat er nieuwe leer- en werk aanpakken gecreëerd moeten worden. Experimenteren en creatieve denk-en-doe-technieken zijn onmisbaar. Het succes van gebiedsgerichte trajecten is volgens Movisie (2015) afhankelijk van goede onderlinge relaties, vertrouwen, een gedeelde ambitie en respect voor elkaars belangen.

Wat wordt nu je eerste stap?

Deze vraag is tijdens de uitvoering van het onderzoek gesteld om participanten na te laten denken over wat zij in het bereiken van de toekomstdromen kunnen betekenen. De resultaten die hieruit zijn voortgevloeid zijn persoonlijk en voor iedereen anders waardoor het niet relevant is om hier inhoudelijk op in te gaan.

Procesbeschrijving

Gedurende de uitvoering van het onderzoek kwam naar voren dat onze focus meer diende te liggen op het proces dat de participanten zouden doorlopen, dan op de uiteindelijke resultaten. De dingen die tijdens het proces zijn gebeurd en gezegd zijn zeker van belang voor de beantwoording van de derde en vierde deelvraag. Echter hebben wij besloten over dit proces een apart hoofdstuk te schrijven, zodat deze en het belang hiervan, niet te kort worden gedaan. Dit hoofdstuk willen wij toewijden aan de omschrijving van het procesgericht werken, in relatie tot ons onderzoek.

Procesgericht werken

Procesgericht werken binnen de zorg- en welzijnssector is een relatief nieuwe methodiek. Hierbij is de weg naar het doel meer van belang dan het doel op zich. Het doel is daarom tijdens het gehele proces aanpasbaar. Uitgangspunten bij het procesgericht werken zijn: het hebben van intrinsieke motivatie, het creëren van meer bewustzijn en het durven denken en handelen buiten de gevestigde kaders. Deze principes kwamen naar voren tijdens de bijeenkomst over het icoonproject 'samenwerkend leren over de eigen grenzen heen' op 8 mei j.l., waarbij verschillende welzijnsprofessionals samen zijn gekomen.

Ons onderzoek in relatie tot procesgericht werken

Gedurende ons onderzoek heeft, naast het vergaren van concrete resultaten, de focus vooral gelegen op het proces dat we in gang hebben gezet. Daarom zullen we hieronder beschrijven wat we hebben gedaan, waarom we dit hebben gedaan en wat de waarde van het proces is geweest. Met behulp van dit hoofdstuk zullen wij een duidelijk beeld schetsen van het proces dat wij in gang hebben gezet en hoe dit er tot nu toe uit heeft gezien.

Wat hebben we gedaan?

Zoals vernoemd in het onderzoeksontwerp, hebben we een samenkomst van professionals, burgers en vrijwilligers gefaciliteerd in een tweetal sessies. Tijdens deze sessies kwamen de vier fasen van het waarderend onderzoek aan bod. In de eerste sessie hebben we fase 1 (discover) en fase 2 (dream) behandeld. Hierbij hebben we samen met de participanten gekeken naar wat er al goed gaat binnen het Bruishuis en wat hun toekomstdromen binnen de samenwerking zijn. In de tweede sessie hebben we fase 3 (design) en fase 4 (destiny) behandeld. Tijdens deze samenkomst hebben we met de participanten belicht hoe de genoemde succesfactoren vaker aan bod zouden kunnen komen. Ook is er besproken welke concrete stappen zij zouden kunnen nemen richting het gewenste toekomstbeeld.

Ter voorbereiding op de sessies hebben we allereerst op een participatieve manier potentiële deelnemers benaderd door met hen in gesprek te gaan. Aan de hand van deze gesprekken hebben wij een flyer (zie bijlage 4) ontworpen, waardoor wij hebben geïnvesteerd in participatie. Op deze manier zijn de benaderde betrokkenen namelijk vanaf het begin zowel deelnemer als eigenaar van het proces geweest. De flyer hebben wij gebruikt voor het mondeling enthousiasmeren van de betrokkenen. Bij deze betrokkenen moet gedacht worden aan professionals, burgers en vrijwilligers. Ook hebben we deze flyers verspreid binnen verschillende ParticipatiePunten en via de e-mail. Het doel hiervan was het onder de aandacht brengen van de sessies, die gehouden zouden worden.

Als tweede stap hebben wij ons gericht op de vormgeving en uitvoering van de eerste sessie. Deze bijeenkomst hebben we opgezet en uitgevoerd aan de hand van de principes van het waarderend onderzoek. Deze vijf principes, zoals eerder vernoemd in het onderzoeksontwerp, betreffen: constructionistisch, poëtisch, simultaanisch, anticipatorisch en positivistisch. Hierbij hebben we creatieve oefeningen ingezet om op die manier de participanten op actieve en laagdrempelige wijze te laten meedoen in de sessie. Na de uitvoering van de eerste sessie hebben we samen met de participanten de bijeenkomst geëvalueerd. Deze resultaten en feedback hebben we meegenomen in het vormgeven van de tweede sessie.

Wij hebben na de uitvoering van de eerste sessie opnieuw samengezeten voor het ontwerpen van de tweede sessie. De succesfactoren en toekomstdromen uit de eerste sessie golden als startpunt voor de tweede. Logischerwijs hebben wij met dezelfde insteek de tweede bijeenkomst opgesteld en georganiseerd.

Om onze resultaten te presenteren en het proces gaande te houden hebben wij diverse betrokkenen uiteindelijk voor een derde bijeenkomst uitgenodigd. Hierin hebben wij wederom gefaciliteerd in een samenkomst en bleven wij procesgericht te werk gaan. Door middel van deze bijeenkomst hebben wij de beweging in gang gehouden en zijn wij in staat geweest het proces over te dragen, zodat hierop voortgeborduurd zou kunnen worden.

Waarom hebben we het proces in gang gezet?

Een belangrijk onderdeel van ons onderzoek was het versnellen, verbeteren en versterken van het gebiedsgericht werken in de gemeente Lingewaard. Om dit te bereiken hebben wij ervoor gekozen om gebruik te maken van een actiegerichte onderzoeksvorm. Onze verwachting was dat op deze manier ieders aandeel binnen het Bruishuis het beste belicht en gestimuleerd zou kunnen worden. Verder verwachtten wij dat de ontmoeting, die bij deze participatieve werkwijze komt kijken, zou leiden tot een positief effect op de samenwerking tussen professionals, vrijwilligers en burgers. Voorafgaand aan ons onderzoek hadden wij het vermoeden dat deze participatieve werkwijze tot een positief effect zou leiden, dat zich in de toekomst zou blijven ontwikkelen.

Wat is de waarde van het proces?

De grootste waarde van het proces ligt per definitie niet in wat de participanten letterlijk hebben gezegd tijdens de sessies. De essentie van het proces is voornamelijk datgene wat we in gang hebben gezet. Verder speelt, wat we zelf hebben waargenomen en de respons die we hebben gekregen, ook een grote rol. Het proces op zichzelf is van veel meer waarde dan wat er inhoudelijk uit de sessies naar voren is gekomen. Daarom beschrijven we hieronder de belangrijkste waarde van ons proces.

Door middel van een participatieve werkwijze hebben we het proces in gang gezet, waarbij we professionals, vrijwilligers en burgers hebben bereikt. Dit heeft ertoe geleid dat men naar verwachting elkaar in de toekomst beter zal weten te vinden en sneller op elkaar zal aansluiten. Tijdens het proces hebben we de krachten van de samenwerking belicht, zodat deze in de toekomst mogelijk vergroot zouden kunnen worden. Dit kan bijdragen aan de bewustwording van het huidige beeld van de manier van samenwerken binnen het Bruishuis. Ook hebben we dit in gang gezet, zodat betrokkenen elkaar ontmoeten en hun netwerken onderling vergroot kunnen worden. Hierdoor kan het samenhorigheidsgevoel tussen betrokkenen worden vergroot.

Bovendien gaf het proces, dat wij in gang hebben gezet, participanten mogelijk het gevoel dat ze daadwerkelijk meer voor de samenwerking kunnen betekenen. Hierdoor zal het verantwoordelijkheidsgevoel binnen de samenwerking eventueel versterkt worden en hebben betrokkenen een verbeterd beeld van wat zij kunnen bijdragen. Mogelijkerwijs versterkt het proces de bewustwording van zowel het eigen belang, als van het gezamenlijk belang. Dit zal dan leiden tot meer betrokkenheid en verantwoordelijkheid onder de participanten.

Door het in gang zetten van het proces hebben wij een nieuwe manier van leren aangedragen, waarbij ontmoetingen centraal staan en worden gestimuleerd. Tevens heeft deze nieuwe manier van leren ervoor gezorgd dat er wordt gekeken naar hoe van het goede meer gedaan kan worden. Hierin heeft iedereen voor zichzelf kunnen bepalen wat hij of zij wil bijdragen en welke winst eruit gehaald kan worden. Ten slotte hebben wij tijdens het proces het gevoel van gelijkwaardigheid continu benadrukt waardoor deze hoogstwaarschijnlijk is vergroot.

Conclusie

De conclusie is een antwoord op de hoofdvraag, normaliter bestaande uit de resultaten uit de deelvragen (Migchelbrink, 2012). In het geval van ons onderzoek gaat het echter om een ander soort conclusie. De deelvragen zijn namelijk een leidraad geweest om ons onderzoek vorm te geven en het proces binnen het Bruishuis in gang te zetten. Zoals eerder beschreven is het proces echter de primaire component gedurende het onderzoek. Om die reden richten we ons binnen deze conclusie met name op het in gang gezette proces binnen het Bruishuis, zodat deze kan worden voortgezet. De hoofdvraag van ons onderzoek luidt: 'Op welke manier kan er in de gemeente Lingewaard meer gebiedsgericht te werk worden gegaan?' Om hier antwoord op te geven hebben we, zoals aangegeven, deelvragen opgesteld. Gedurende het proces zijn hier resultaten uit voortgekomen die uiteindelijk antwoord geven op de hoofdvraag. Om die reden zullen wij hieronder de belangrijkste conclusies benoemen.

Uit ons onderzoek kunnen we concluderen dat...

1. ... het belangrijk is dat het voor alle betrokkenen duidelijk is wat gebiedsgericht werken volledig inhoudt. Hier moet voldoende overeenstemming over zijn. Alle betrokkenen dienen met hun neus met betrekking tot deze werkwijze dezelfde kant op te staan;
2. ... het cruciaal is om het gezamenlijk belang in te zien en met elkaar te delen. Dit wordt bevestigd door Nieuwenhuis (2012) die, in andere woorden, aangeeft dat samenwerking en het delen van verantwoordelijkheid onvermijdelijk is;
3. ... het belangrijk is om frequenter contact- en netwerkmomenten te laten plaatsvinden binnen het Bruishuis. Zo geeft Kluft (2016) aan dat ontmoetingen een mogelijkheid bieden om nieuwe samenwerkingen op te zetten;
4. ... het van belang is om de verschillende partijen tijdens deze contactmomenten uit te dagen door middel van verschillende (creatieve) werkvormen;
5. ... het van grote betekenis is dat er betrokkenen aanwezig zijn met verschillende perspectieven en waarin iedereen een gelijkwaardig aandeel heeft;
6. ... het waardevol is dat er ruimte is voor ieders individuele idee en perspectief;
7. ... het van belang is dat één partij de leiding neemt binnen de samenwerking van de gebiedsgerichte werkwijze binnen het Bruishuis. Een vast contactpersoon is ook volgens Kluft (2016) een voorwaarde voor het stimuleren van ontmoetingen;
8. ... het prioriteit heeft elkaar te ontmoeten en gezamenlijk te sparren over ontwikkelingen binnen het Bruishuis. Kluft (2016) beaamt dat het belangrijk is dat professionals elkaar leren kennen, waardoor er onderling vertrouwen ontstaat;
9. ... het belangrijk is om te ontschotten;
10. ... het aanbod van vrijwilligers en de inzet daarvan op dit moment in de gemeente Lingewaard goed verloopt;
11. ... de behoefte van de burger binnen het gebiedsgericht werken in de gemeente Lingewaard centraal staat en dient te worden voortgezet.

Bovenstaande conclusies hebben allen betrekking op de gebiedsgerichte werkwijze. Door deze conclusies na te streven, kunnen de betrokken partijen van het Bruishuis een grotere bijdrage leveren aan de vormgeving van de gebiedsgerichte werkwijze.

Aanbevelingen

Onze aanbevelingen

Door het uitvoeren van ons onderzoek hebben we een proces in gang gezet, waarbij wij ontmoetingen tussen verschillende betrokkenen van het Bruishuis hebben gestimuleerd. Als gevolg van ons onderzoek luidt onze belangrijkste aanbeveling dat het proces dat wij in gang hebben gezet dient te worden gecontinueerd. Hierbij dienen alle betrokkenen de rol van zowel deelnemer als eigenaar binnen de samenwerking op zich te nemen. Om binnen de gemeente Lingewaard meer gebiedsgericht te werken is het van belang dat er voldoende draagvlak wordt gecreëerd, waarbij alle betrokkenen een gezamenlijk belang voorop stellen. Ook heeft het prioriteit dat er onder alle betrokkenen bewustwording wordt gecreëerd van het belang van de samenkomsten en de aanwezigheid daarbij. Om dit te realiseren is het van belang dat er regelmatig een samenkomst zal worden gefaciliteerd, waarin verschillende partijen met elkaar in gesprek gaan, ideeën uitwisselen en tot nieuwe inzichten komen. Ook dient er volledige aandacht te zijn voor de inbreng van de inwoners van de gemeente Lingewaard, waarbij zij centraal staan. Dit conformeert aan de gebiedsgerichte werkwijze, die stelt dat zowel burgers, vrijwilligers als professionals op een gelijkwaardige manier met elkaar samenwerken. Op dit moment zijn de samenkomsten binnen de gemeente Lingewaard nog teveel een aangelegenheid voor professionals. Om beter aan te sluiten op de burgers is het echter van belang om hen meer bij de samenwerking te betrekken en hen te zien als gelijkwaardige samenwerkingspartners. Om dit te realiseren dient er tijdens de samenwerking te worden aangesloten op het niveau van alle betrokkenen. Hierbij moet gebruik worden gemaakt van begrijpelijke taal, waarbij vakjargon tot het minimum moet worden beperkt.

Aanvulling op onze aanbevelingen vanuit de context

Tijdens onze eindpresentatie hebben we onder meer onze aanbevelingen gepresenteerd. De aanwezigen konden zich in deze aanbevelingen vinden. Omdat de participanten van het onderzoek ook mede-eigenaar van het onderzoek en het proces zijn, hebben wij de aanwezigen tijdens onze presentatie de mogelijkheid geboden aanvullingen op onze aanbevelingen te geven. Om deze reden presenteren wij hieronder de aanvullingen op onze aanbevelingen vanuit de context.

Wat ten eerste naar voren kwam, is dat de aanwezigen het belangrijk vinden dat iedereen zich enerzijds open en benaderbaar en anderzijds initiatiefrijk opstelt. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat de samenwerking vanzelf, natuurlijker en sneller zal gaan verlopen, oftewel: er zullen korte lijnen zijn. Contact op persoonlijk niveau kan hier een onderdeel van zijn.

Ten tweede is het volgens de aanwezigen belangrijk dat zij de mogelijkheid krijgen om tijd, mankracht en middelen te investeren in de samenwerking. Als voorbeeld hierbij werd scholing genoemd.

Ten derde werd gezegd dat het denken in successen en kansen als positief wordt ervaren, waardoor de aanwezigen elkaar willen adviseren om meer op deze manier te werk te gaan. Dit kan onder andere vormgegeven worden door het waarderen ontwerpen van toekomstige samenkomsten.

Ten vierde gaven de aanwezigen aan dat men elkaars deskundigheid per vakgebied al wel weet te vinden. Echter gaven ze aan dat dit in de toekomst nog meer aandacht verdient;

Ten slotte zouden de aanwezigen elkaar willen aanbevelen om vooral in te blijven zien wat het proces oplevert.

Wanneer alle door ons geformuleerde aanbevelingen en de aanvullingen daarop worden nageleefd, zal er een grote stap worden gezet in het gebiedsgericht werken in de gemeente Lingewaard. Er kan worden gezegd dat er op dat moment al vanuit de gebiedsgerichte werkwijze wordt gehandeld.

Literatuurlijst

Dieters, M., & Van Soomeren, P. (2016). *Gebiedsgericht werken: samen aan zet. Evaluatie gebiedsgericht werken Alphen aan den Rijn*. Rapport. Alphen aan den Rijn: Gemeente Alphen aan den Rijn.

Driessen, W., Van Silfhout, K., Rikken, L., Huberts, L., De Does, F., Belliot, M., & Smink, T. (2016). *Advies Gebiedsgericht werken. Een andere wijze van kijken*. Rapport. Bemmelen: Gemeente Lingewaard.

Gemeente Lingewaard. (2016). *Iedereen doet mee. Beleidsplan Sociaal Domein 2017 - 2020*. Beleidsplan. Bemmelen: Gemeente Lingewaard.

Gemeente Lingewaard. (z.d.). *Participatiepunten*. Geraadpleegd op 18 mei 2017, van https://www.lingewaard.nl/wiz/participatiepunten_41730/

Hagelstein, G.H., Wolf, C.E., Put, G.J., Droog - Smit, M.T.B., Werkman, S., & Schrijver, S.J. (2011). *Integraal gebiedsgericht werken - Samen werken aan samen leven. Een onderzoek naar de effecten van integraal gebiedsgericht werken in gemeente Noordoostpolder*. Rapport. Noordoostpolder: rekenkamercommissie Noordoostpolder.

Hilhorst, P., & Van der Lans, J. (2015). #3 - *De meerwaarde van gebiedsgericht werken*. Geraadpleegd op 16 mei 2017, van <http://www.socialevraagstukken.nl/de-meerwaarde-van-gebiedsgericht-werken/>

Kessels & Smit: The Learning Company. (2017). *Appreciative Inquiry. Versterken wat werkt*. Geraadpleegd op 21 maart 2017, van <http://www.kessels-smit.nl/nl/waardierend-onderzoek>

Kluft, M. (2016). Samenwerken in de wijk: de 10 belangrijkste vragen. Geraadpleegd op 21 mei 2017, van <https://www.movisie.nl/artikel/samenwerken-wijk-10-belangrijkste-vragen>

Lap, L. (2009). *Het belang van wijkgericht werken. 'Een analyse en vergelijking van de succes- en faalfactoren van vier wijkgerichte aanpakken in de gemeente Rotterdam'*. (Afstudeerscriptie). Erasmus Universiteit Rotterdam.

Migchelbrink, F. (2012). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Movisie. (2013). *Al eens gehoord van Welzijn Nieuwe Stijl?* (Factsheet). Utrecht: Movisie.

Movisie. (2013). *Begrippenlijst Zorg en Ondersteuning*. Geraadpleegd op 16 mei 2017, van <https://www.movisie.nl/kennisdossiers/zorg-en-ondersteuning/begrippenlijst>

Movisie. (2015). *De kracht van waarden. Decentralisaties als integrale en duurzame transformatie*. Rapport. Utrecht: Movisie.

Movisie. (z.d.). *Gebiedsgericht werken. Er is zoveel meer mogelijk met sociaal ondernemerschap*. Geraadpleegd op 20 maart 2017, van <https://www.movisie.nl/gebiedsgericht-werken>

Nieuwenhuis, R. (2012). *Gebiedsgericht werken, de samenleving centraal*. (Afstudeerscriptie). Saxion Hogeschool.

Oldenhof, L., & Putters, K. (2013). *Wijkgericht samenwerking in een netwerk: een kwalitatieve effectanalyse van 'Samen één in Feijenoord'*. (Afstudeerscriptie). Erasmus Universiteit Rotterdam.

Ossewaarde, R., Moulijn, M., Ketner, S., Hermsen, F., & Verkaik, L. (2011). *Effectieve vormen van burgerparticipatie? Een onderzoek naar innovatie van burgerparticipatie in Overijssel*. Rapport. Zwolle: Provincie Overijssel.

Platform31. (z.d.). *1.7 Wijkaanpak versus wijk-/gebiedsgericht werken*. Geraadpleegd op 20 maart 2017, van <http://www.platform31.nl/wijkengids/1-vooraf/1-7-wijkaanpak-versus-wijk-gebiedsgericht-werken>

De Ruiter, G., & Kessels, E. (2014). *Gebiedsgerichte aanpak wonen, welzijn en zorg*. Rapport. Den Haag: Platform31/Movisie.

Snellen, A. (2007). *Basismodel voor methodisch hulpverleners in het maatschappelijk werk*. Bussem: Coutinho.

Stichting Welzijn Lingewaard. (z.d.). *Jaarverslag 2015 een terugblik*. Jaarverslag. Bemmelen: Gemeente Lingewaard.

Stichting Welzijn Lingewaard. (z.d.). *Missie en Visie*. Geraadpleegd op 18 mei 2017, van <http://www.swlingewaard.nl/sub.php?page=595>

Tjepkema, S., & Verheijen, L. (1986). *Appreciative Inquiry*. Gedownload op 21 maart 2017, van http://www.kessels-smit.nl/files/Hoofdstuk_5_van_Canon_van_het_leren.pdf

Turnhout, S., Van de Schoot, R., Wijenberg, E., De Jong, F., Redeker, I., Vat, L., Bouwman, L., De Groen, B., & Schonewille, M. (2016). *Wijkkompas*. Rapport. Utrecht: Movisie.

Platform31. (z.d.). *1.7 Wijkaanpak versus wijk-/gebiedsgericht werken*. Geraadpleegd op 20 maart 2017, van <http://www.platform31.nl/wijkengids/1-vooraf/1-7-wijkaanpak-versus-wijk-gebiedsgericht-werken>

De Ruiter, G., & Kessels, E. (2014). *Gebiedsgerichte aanpak wonen, welzijn en zorg*. Rapport. Den Haag: Platform31/Movisie.

Snellen, A. (2007). *Basismodel voor methodisch hulpverleners in het maatschappelijk werk*. Bussem: Coutinho.

Stichting Welzijn Lingewaard. (z.d.). *Jaarverslag 2015 een terugblik*. Jaarverslag. Bemmelen: Gemeente Lingewaard.

Stichting Welzijn Lingewaard. (z.d.). *Missie en Visie*. Geraadpleegd op 18 mei 2017, van <http://www.swlingewaard.nl/sub.php?page=595>

Tjepkema, S., & Verheijen, L. (1986). *Appreciative Inquiry*. Gedownload op 21 maart 2017, van http://www.kessels-smit.nl/files/Hoofdstuk_5_van_Canon_van_het_leren.pdf

Turnhout, S., Van de Schoot, R., Wijenberg, E., De Jong, F., Redeker, I., Vat, L., Bouwman, L., De Groen, B., & Schonewille, M. (2016). *Wijkkompas*. Rapport. Utrecht: Movisie.

Bijlagen

Bijlage 1: Resultaten succesfactoren

Teupeden
klanten

Goede sfeer
onderling leidt
tot betere
Samenwerking

Korte lijnen

Samen met
wijkversp

Gemeente
"Sport"
wilt snapt steeds
beter hun rol
in sociaal domein

Betere locatie
SWL

Samen met een
dementieconsulent
op huisbezoek geweest
bij een adies waar
dringend hulp nodig
was.

N.v. signaal de
samenwerking gezocht
via SWL bij Rijnwaal
zorggroep gekomen.

Samen met

- Gemeente
- onderwijs
- zorg
- sportclubs

een beleidsnota sport
geschreven waarin het
sociaal domein een
hoofdelijn is.

fyne
groep
orgwilligers

N.v. een hulpruimte
van huizen is een
samenwerking ontstaan
tussen gemeente, SWL
ABC + huizen zelf
Betrof een tuin die
mensen niet zelf kon
onderhouden.
Tuin wordt ~~nu~~ nu
opnieuw aangelegd

laagdrempelig

sfeer

gezamenlijk
casuïstisch
en
LZN

Professional/
deskundigheid

plan voor
gebiedsgericht
werken,

~~meer~~
deskundigheid
op valgebied

inzet
vrijwilligers

Er zijn veel
actieve burgers
die iets willen
belekenen

Accuraat/
snel handelen

^{wij}
- weten partijen
op casuïstiek
niveau te
vinden

positief om te zien
dat veel partijen
gebieds- of wijk-
gericht willen werken,
de heuzen staan dus
daarom kant op

willen elkaar
helpen → bij een
vraag ook
reactie/antwoord

Sociale inslag
samen problemen
oplossen

Samen met jongeren-
werk een totaal
vastgelopen jongere
via de sportclub in
beweging gebracht.

Bijlage 2: Resultaten toekomstdromen

Dubbel feest bij Stichting Welzijn Lingewaard!

Stichting Welzijn Lingewaard heeft deze week een feestje te vieren. Niet alleen vieren zij deze week het tienjarige jubileum van het 'gebiedsgericht werken', ook is de samenwerking in de desbetreffende gemeente uitgeroepen tot de beste van Nederland.

Samenwerking Lingewaard de beste van Nederland:

alle betrokken partijen weten elkaar te vinden
en werken niet meer langs elkaar

Samenwerkingspartners op top van hun kunnen:

Samen werken, en ook verder kijken dan hun
eigen gebied.

Het geheime recept van de samenwerking...

elkaar vertrouwen

Dubbel feest bij Stichting Welzijn Lingewaard!

Stichting Welzijn Lingewaard heeft deze week een feestje te vieren. Niet alleen vieren zij deze week het tienjarige jubileum van het 'gebiedsgericht werken', ook is de samenwerking in de desbetreffende gemeente uitgeroepen tot de beste van Nederland.

Samenwerking Lingewaard de beste van Nederland:

- partijen kennen elkaar, maken gebruik van elkaars expertise.
 - partijen waarderen elkaar, willen ontmoeten en ontschotten
 - alle partijen zetten belang zorgvrager
 - optimaal benutten vrijwilligers. ^{centraal/}
 - iedereen gaat met plezier aan het werk. ^{klanttevredenheid}
- Samenwerkingspartners op top van hun kunnen:*

Het geheime recept van de samenwerking...

kennen,
vertrouwen,
waarderen,
gezamenlijk doel - belang
los durven laten
verder kijken
plezier hebben
verantwoordelijkheid nemen / delen.
kritisch zijn.

in

Dubbel feest bij Stichting Welzijn Lingewaard!

~~Stichting Welzijn~~ Lingewaard heeft deze week een feestje te vieren. Niet alleen vieren zij deze week het tienjarige jubileum van het 'gebiedsgericht werken', ook is de samenwerking in de desbetreffende gemeente uitgeroepen tot de beste van Nederland.

Samenwerking Lingewaard de beste van Nederland:

In Lingewaard wordt ~~inclusief~~ inclusief samen gewerkt aan sociale kwaliteit: met inwoners, vrijwilligers, professionals (i-o) en gemeente ~~te~~ jaarlijks wordt gezamenlijk een sociale agenda geformuleerd waarin kwesties die nu om actie vragen benoemd worden. Rondom de kwesties worden leerwerk samenkomsten ingericht met name die zich behouden voeten bij de kwesties en die kennis dragen op van ervaring kennis formele

Samenwerkingspartners op top van hun kunnen:

We doen in Lingewaard wat nodig is. ~~te~~ Partijen werken samen daar waar gezamenlijkheid/belang is bij wat is.

Vaak zijn dit partijen vanuit

sociaal domein, sport, (para)medische

educatie

leerwade
begeleider
der
te ~~het~~ samen
werken

Het geheime recept van de samenwerking...

Dubbel feest bij Stichting Welzijn Lingewaard!

Stichting Welzijn Lingewaard heeft deze week een feestje te vieren. Niet alleen vieren zij deze week het tienjarige jubileum van het 'gebiedsgericht werken', ook is de samenwerking in de desbetreffende gemeente uitgeroepen tot de beste van Nederland.

Samenwerking Lingewaard de beste van Nederland:

In Lingewaard werkt iedereen vanuit talent en betrokkenheid samen aan een inclusieve en vitale gemeente: overheid zelf, professionals, ^(in tijd) burgers, vrijwilligers. Vertrekpunt voor samenwerking is altijd vraag behoefte van inwoners, gezinnen, kinderen. Betrokkenen organiseren zich rond het vraagstuk en pakken het ontdekkend, waanderend aan. Alle vormen van "kennis" tellen: formele kennis, ervaringskennis, intuïtie.

Samenwerkingspartners op top van hun kunnen:

Het geheime recept van de samenwerking...

- inclusieve aanpak
- vertrekpunt = behoefte van inwoners
- inwoner = casusregisseur als mogelijk
- lerende / ontwerpende aanpak mogelijk gefaciliteerd door leerpartijen

Dubbel feest bij Stichting Welzijn Lingewaard!

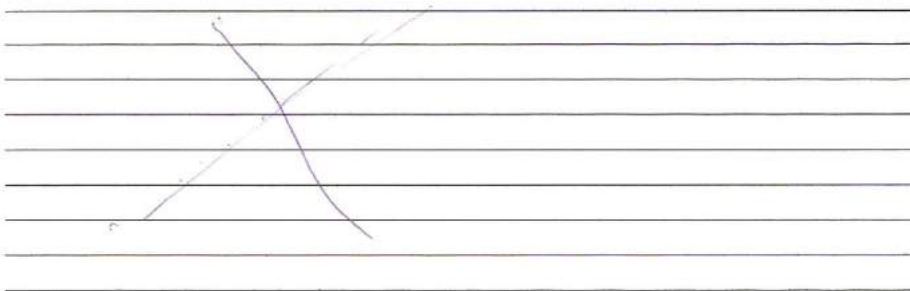
Stichting Welzijn Lingewaard heeft deze week een feestje te vieren. Niet alleen vieren zij deze week het tienjarige jubileum van het 'gebiedsgericht werken', ook is de samenwerking in de desbetreffende gemeente uitgeroepen tot de beste van Nederland.

Samenwerking Lingewaard de beste van Nederland:

Er zijn diverse wijk teams / platform
in Lingewaard.
Een duidelijk zichtbaar aan spreekpunt
is mijns inziens niet heel duidelijk
of juist tegenwoordig.

TV Lingewaard (Helaas niet meer bestuurd)
Had daar iets in kunnen betrekken
of "gemeentewidus".

Samenwerkingspartners op top van hun kunnen:



Het geheime recept van de samenwerking...

Korte reactie tijd en wanneer
beslissing eerder wordt, in
contact blijven

Wak achteraf veel baat naar
belang hebben

Schooling voor vrijwilligers op "volgebied"

Dubbel feest bij Stichting Welzijn Lingewaard!

Stichting Welzijn Lingewaard heeft deze week een feestje te vieren. Niet alleen vieren zij deze week het tienjarige jubileum van het 'gebiedsgericht werken', ook is de samenwerking in de desbetreffende gemeente uitgeroepen tot de beste van Nederland.

Samenwerking Lingewaard de beste van Nederland:

- Alle partners/partijen in beeld bij elkaar
- gebiedsgericht werken betekent dat je elkaar kan vinden en ^{ook} verder kijkt dan je eigen gebied/discipline, deels ook fysiek
- Samenwerking levert op dat cliënten/klanten vanuit integrale samenwerking snel de juiste zorg krijgt.

Samenwerkingspartners op top van hun kunnen:

- SWL
- Rijnstad
- politie
- gemeente
- Rijnwaal Zorggroep
- Driestroom
- Rijksw
-

Het geheime recept van de samenwerking...

Laagdrempeligheid

Over elkaars grenzen heen werken/kijken

Verantwoordelijkheid

Elkaar kennen

Werken vanuit een gezamenlijk doel: de klant (verder) helpen

Dubbel feest bij Stichting Welzijn Lingewaard!

Stichting Welzijn Lingewaard heeft deze week een feestje te vieren. Niet alleen vieren zij deze week het tienjarige jubileum van het 'gebiedsgericht werken', ook is de samenwerking in de desbetreffende gemeente uitgeroepen tot de beste van Nederland.

Samenwerking Lingewaard de beste van Nederland:

Alle instanties/partners binnen het sociaal domein in Lingewaard zijn gekomen tot een gemeenschappelijk plan! en een gemeenschappelijk doel. Iedereen weet elkaar te vinden en kent elkaars kwaliteiten.

Daardoor wordt iedere burger/klant optimaal ondersteund bij zijn/haar vraag/probleem (efficiënt)

Samenwerkingspartners op top van hun kunnen:

Zorg Welzijn Sport Cultuur Wonen
participatie integratie re-integratie gezondheid
Onderwijs

Het geheime recept van de samenwerking...

Eén gezamenlijk doel + belang.

Dubbel feest bij Stichting Welzijn Lingewaard!

Stichting Welzijn Lingewaard heeft deze week een feestje te vieren. Niet alleen vieren zij deze week het tienjarige jubileum van het 'gebiedsgericht werken', ook is de samenwerking in de desbetreffende gemeente uitgeroepen tot de beste van Nederland.

Samenwerking Lingewaard de beste van Nederland:

Burgers, professionals en ondernemers werken samen aan de leefbaarheid in de Lingewaard. De grenzen zijn kort, men weet elkaar snel te vinden. Samenwerking stopt niet aan de grens van de kern maar is gemeentebreed.

Samenwerkingspartners op top van hun kunnen:

Men kent elkaar en weet waar kennis, talenten, capaciteiten liggen die voor een activiteit, project of programma nodig zijn. Het netwerk is breed, waardoor leefbaarheid "op brede schouders" gedragen wordt.

Het geheime recept van de samenwerking...

Burgers, professionals en ondernemers weten waar ze met hun kern/kern
haar toe willen en werken / gemeente
samen op gestructureerde manier

Er wordt altijd daad bij woord gevoegd.

→ weg van eiland-acties

Dubbel feest bij Stichting Welzijn Lingewaard!

Stichting Welzijn Lingewaard heeft deze week een feestje te vieren. Niet alleen vieren zij deze week het tienjarige jubileum van het 'gebiedsgericht werken', ook is de samenwerking in de desbetreffende gemeente uitgeroepen tot de beste van Nederland.

Samenwerking Lingewaard de beste van Nederland:

nieuwe ideeën krijgen kans van ontwikkeling

Samenwerkingspartners op top van hun kunnen:

Ervaring delen

Het geheime recept van de samenwerking...

~~Op de baan was elkeen~~
medewerking, ~~het~~ wel naar same en lichte ellie in

Dubbel feest bij Stichting Welzijn Lingewaard!

Stichting Welzijn Lingewaard heeft deze week een feestje te vieren. Niet alleen vieren zij deze week het tienjarige jubileum van het 'gebiedsgericht werken', ook is de samenwerking in de desbetreffende gemeente uitgeroepen tot de beste van Nederland.

Samenwerking Lingewaard de beste van Nederland:

de vraag komt rechtstreeks af via
een schakel bij de juiste persoon of
instantie.

Samen komen we achter de echte
vraag van de burger. Zelfs als hij/zij
het zelf nog niet weet te formuleren

Samenwerkingspartners op top van hun kunnen:

Zonder concurrentie en met een
hoge graad en professionele factor.

Samen = sterk.

Het geheime recept van de samenwerking...

duel over je eigen organisatie & doel-
stelling hebben te kijken.

En voor het werkelijke belang van de
inwoner vanuit zoveel mogelijk eigen
kracht en zelfredzaamheid.

Dubbel feest bij Stichting Welzijn Lingewaard!

Stichting Welzijn Lingewaard heeft deze week een feestje te vieren. Niet alleen vieren zij deze week het tienjarige jubileum van het 'gebiedsgericht werken', ook is de samenwerking in de desbetreffende gemeente uitgeroepen tot de beste van Nederland.

Samenwerking Lingewaard de beste van Nederland:

omdat er duidelijk is wat de behoefte is

Samenwerkingspartners op top van hun kunnen:

omdat ze voldoen aan de behoefte

Het geheime recept van de samenwerking...

* dat dan waaraan behoefte is

Dubbel feest bij Stichting Welzijn Lingewaard!

Stichting Welzijn Lingewaard heeft deze week een feestje te vieren. Niet alleen vieren zij deze week het tienjarige jubileum van het 'gebiedsgericht werken', ook is de samenwerking in de desbetreffende gemeente uitgeroepen tot de beste van Nederland.

Samenwerking Lingewaard de beste van Nederland:

De lijnen zijn kort. Dat betekent beleidsniveau
ook in de gebieden tussen de burgers
zodat de hulpvraag gelijk duidelijk
is en hier het aanbod op kan aangepast
kan worden.

Samenwerkingspartners op top van hun kunnen:

er minder hokjes. Er wordt goed gekeken
naar behoefte per kern/gebied

Het geheime recept van de samenwerking...

minder eilandjes,
meer kijken naar behoeften

Bijlage 3: Resultaten verdergaand onderzoek succesfactoren

Waarom is Wat je wilt belangrijk?

Om daadwerkelijk
tot de kern van
de behoefte te
komen

burger

Wen
meer te doen
wat we altijd
doen krijgen
we wat we
altijd krijgen

aanpakken
by
behoefte

Ieder talent
reikt

burger is
aanpakken
denkbeeldje

Wat zie je als resultaat?

minde
urgente
hulpvraag

meer

Ondernemer-
schap

WERK

tevreden
burgers

betreft
aanpak en
informatie

Wat heb je nodig en wat moet je kunnen om dat te bereiken?

Vertrouwen
van de
bas

hijde
leefstijl
tegen
toegestaan worden
door de overheid

gesunde
omgeving

LEER-
WEN
THAÏST
EN

aan de
hand
deppen
van

aan de
hand
deppen
van

aan de
hand
deppen
van

aan de
hand
deppen
van

Wat wordt nu je eerste stap?

in
discussie
met de baas

Praktische
gevoelens

doel van
na maanden
over
na maanden
- leren

doel van

WIL JIJ. OOK.

meedoen **aan** een
UNIEK ONDERZOEK
???

SESSIE 1: 18 april 2017 **10-12H**
SESSIE 2: 25 april 2017 **15-17H**
@ SWL - CUPERSTRAAT 9 - BEMMEL

AANMELDEN T/M 17 APRIL VIA JT.MELGERT@STUDENT.HAN.NL

Een optimale samenwerking?

NIEUWE INZICHTEN VERWERVEN?

Een GROTER netwerk?

Meer OPEN MINDED worden?

MEER SOCIALE SAMENHANG



► HAN

Bijlage 5: Draaiboek bijeenkomst 1

Samenwerking gemeente Lingewaard.

Einde eerste sessie met de groep kijken wat er nodig is voor de tweede sessie.

18 april eerste sessie 'waarderend onderzoek':

10:00-12:00 Cuperstraat 9, Bommel.

Zaal 2 (gereserveerd van 9:00-12:30 uur).

Wat hebben we nodig?

- Twee bakjes met namen en de positieve vragen (Jamie bakjes en Brigitte vragen)
- Post-it blaadjes en een heleboel pennen (Jamie)
- Flap-over plus stiften en tape (Jilte flap over en Jamie stiften en tape)
- A4'tjes met kopjes voor het krantenartikel (Jamie)
- Koffie/thee en wat lekkers. (Carolien regelt dit)
- Camera (Jilte camera en laptop. Carolien mobiel voor geluidsopname)
- Brigitte belt voor de openingstijden.
- **! Als je thuis iets nog ziet wat van pas kan komen: meenemen.**
- **Rolverdeling: Brigitte is de procesbewaker (houdt tijd bij, kijkt of processen goed lopen en zorgt dat dingen niet te langdradig worden.)**

- **Waar we allemaal op moeten letten: steeds alles positief brengen (weerstand ombuigen in positiviteit, veel in beweging zijn, mengen in de groep, zelfde level zitten met de groepsleden, beurtverdeling in de gaten houden**
- **Alle oefeningen zijn terug te vinden in de links van 'bijeenkomsten AI'**

SESSIE 1: FASE 1 EN 2

Inhoud

Fase 1. Discover (verwonder) - Vertel over wat goed gaat

Zoeken naar dat wat al goed ging.

Centrale interview vraag: "Wat ging er goed en waardoor kon het zo goed gaan?"

Fase 2. Dream (verbeelden) - Verbeeld de gewenste toekomst

Waar zou je in de toekomst meer van willen zien? Welke positieve punten uit het verleden zijn het waard om na te streven voor de toekomst?

Centrale interview vraag: "Waar zou je meer van willen en hoe ziet dat er dan precies uit?"

Stappen sessie 1:

Welkomstwoordje + vragen voor camera (Brigitte)
en onszelf voorstellen (iedereen) (Brigitte)

1. (10.10 uur - 10.20 uur) Introductie sessie 1 + vooruitblik sessie 2: Inventariseren/peilen wat iedereen voor idee heeft bij de sessie. Waarom komen we vandaag en volgende keer bij elkaar. Waarom deze vorm van onderzoek.
Flap-over met cyclus van de vier fasen van het waarderend onderzoek ophangen, zodat het voor de deelnemers visueel wordt wat deze vorm van onderzoek inhoudt. (Jamie)
2. (10.20 uur - 10.30 uur) Vraag aan groep: Wie heeft er wel eens van gebiedsgericht werken gehoord? Steek je hand op. -> mensen vragen wat ze er dan van weten. Brigitte geeft uitleg over gebiedsgericht werken.
Hierna vragen: hebben jullie na deze uitleg nog aanvullingen? Zouden jullie hier nog iets over willen zeggen? (Brigitte stelt deze vragen en geeft stukje uitleg over gebiedsgericht werken.)
3. (10.30 uur - 10.45 uur) Kennismaking - nieuwsgierige vragen oefening.
Spelvorm, energizer.
Wij hebben ons net kort aan jullie voorgesteld, maar wij zijn eigenlijk heel erg benieuwd naar JULLIE! (Jilte)

POSITIEVE VRAGEN (wij doen zelf ook mee hieraan)

4. Voorbeeldvragen 'Nieuwsgierige vragen oefening':

- Welke reis zou je altijd nog eens willen maken?
- Hoe ziet je leven er over 5 jaar uit?
- Wat wilde je vroeger 'later worden'?
- Wat vind je fijner? Met je voeten in het gras of uitzicht op de bomen? Waarom?
- Wat is het leukste wat je de komende week gaat doen?
- Met wie zou je op een onbewoond eiland willen wonen en waarom?
- Wat is het laatste compliment dat je hebt gekregen?
- Wie is je voorbeeld en waarom?
- Hoe vul jij het liefst je vakantie in?
- Wanneer ervaar jij een gevoel van vrijheid?
- Wat zou je vanavond doen als je een budget van 100.000 euro had?
- Wat is een goede kwaliteit van jou?
- Waar ben je trots op?
- Etc.

5. (10.45 uur - 10.55 uur) Sprankelmomentje oefening. Wanneer in de afgelopen week heb je gesprankeld? Dit geeft een positieve energie. *Belangrijk: sprankel is subjectief, mag iemand zelf invullen: wanneer sprankel jij? Degene die het uitlegt, geeft aan wanneer zij voor het laatst gesprankeld heeft. Direct daarna iemand aanwijzen.* (Jilte)

Start fase 1: Discover (verwonder) - Vertel over wat goed gaat

6. (10.55 uur - 11.10 uur) Talentenmuur oefening. Kracht van de samenwerking van Lingewaard laten opschrijven: wat maakt de samenwerking binnen Lingewaard krachtig? En welke elementen dragen hieraan bij? Wat zijn de succesfactoren volgens jullie?! Het gaat goed in de gemeente, wat vind jij nou ECHT goed gaan? Beknopt beschrijven op de post-its. Meerdere post-its mogen, zelf plakken op de muur (Carolien) *Ondertussen post-its uitdelen.*

7. (11.10 uur - 11.30 uur) Succesverhalen oefening. Schrijf in 2 a 3 regels op papier op wat jouw succesverhaal is binnen de samenwerking binnen gemeente Lingewaard. Eerst laten we ze iets opschrijven voor zichzelf. Groepjes van twee maken (mensen die elkaar niet kennen). Bespreek jouw successen met een ander. In de groep bespreken: heeft iemand echt iets gehoord wat die graag met de groep wil delen, over de successen van de ander (Brigitte). → borrel, verschillende mensen bij elkaar, betrokkenheid

Start fase 2: Dream (verbeelden) - Verbeeld de gewenst toekomst

8. (11.30 uur - 11.45 uur) Uitleggen: We hebben net besproken wat er goed gaat tijdens de Talentenmuur oefening. Wij pakken een post-it en kijken: hoe kunnen we het succes van deze post-it vergroten? Hoe kan zowel Pietje als Jantje dit doen?

Wat is er voor nodig om er voor te zorgen dat iedereen daar aan denkt, als ze aan de samenwerking binnen SWL denken?

Post-it pakken:

- a. Wie had hier ook aan gedacht?
 - b. Wanneer zouden jullie dit ook als een succesfactor hebben opgeschreven?
 9. Wie en wat is daarvoor nodig?
- (Jamie)

(11.45 uur - 12:00 uur) Krantenartikel schrijven oefening

Per groep onderverdelen: burgers bij burgers en professionals bij professionals. 5 groepjes. In 2025 is er een jubileum van Stichting Welzijn Lingewaard. Het Bruishuis bestaat 10 jaar! In het krantenartikel staan al een aantal kopjes. Iedere groep mag zijn eigen krantenartikel schrijven onder de kopjes.

Eventuele kopjes zijn:

- Samenwerking Stichting Welzijn Lingewaard, het beste in Nederland!
 - a. Samenwerkingspartners op top van kunnen...
 - b. Het geheime recept van de samenwerking...
- (Carolien)

Samen afsluiten

→ Vragen om feedback

- Hoe vonden jullie de bijeenkomst vandaag?
- Hoe was dit voor jullie?
- Wat hebben jullie hier aan gehad?
- Zouden jullie de bijeenkomst voor volgende week aanbevelen bij collega's en/of andere betrokkenen?
- Hebben jullie nog tips/tops voor ons?

→ Wie kan er de 25e ook bij zijn?

→ Wie heeft er nog collega's, andere betrokkenen?

→ Heel erg bedanken voor de aanwezigheid en we hopen dat jullie vandaag op een positieve manier (Jilte)

Bijlage 6: Draaiboek bijeenkomst 2

Samenwerking gemeente Lingewaard.

25 april tweede sessie 'waarderend onderzoek':

15:00-17:00 Cuperstraat 9, Bemmelen.

Zaal 4 (gereserveerd van 14:00-17:30 uur).

TO DO:

Carolien vat krantenartikelen samen tot één samenvatting.

Wat hebben we nodig?

- Twee bakjes met namen en de positieve vragen (Jamie bakjes en vragen)
- Post-it blaadjes (Carolien en Jamie) en een heleboel pennen (Jamie)
- Flap-over plus stiften en tape (Jilte flap over, stiften en Jamie stiften en tape)
- A4'tjes met kopjes voor het krantenartikel 5x (Jamie)
- Koffie/thee en wat lekkers (Brigitte)
- Camera (Jilte camera en laptop. Carolien mobiel voor geluidsopname)
- **! Als je thuis iets nog ziet wat van pas kan komen: meenemen.**
- **Rolverdeling: Brigitte is de procesbewaker (houdt tijd bij, kijkt of processen goed lopen en zorgt dat dingen niet te langdradig worden.)**

- **Waar we allemaal op moeten letten: steeds alles positief brengen (weerstand ombuigen in positiviteit, veel in beweging zijn, mengen in de groep, zelfde level zitten met de groepsleden, beurtverdeling in de gaten houden**
- **Alle oefeningen zijn terug te vinden in de links van 'bijeenkomsten AI'**

SESSIE 2: FASE 3 EN 4

Inhoud

Fase 3. Design (verankeren) - Onderzoek de succesfactoren

Onderzoek welke factoren het succes in het verleden mogelijk maakten, welke voorwaarden nu gecreëerd moeten worden om het succes vaker mogelijk te maken.

Met behulp van prikkelende stellingen (Jamie/Brigitte) gedwongen om brede doelstellingen en ideeën te formuleren

Centrale interviewvraag: "Wat zou het succes vaker mogelijk maken?"

Fase 4. Destiny (verwerkelijken) - Maak concrete plannen

Concrete plannen maken en duidelijke doelstellingen worden geformuleerd. De positieve kern is een leidraad. Welke rol kunnen medewerkers daarin spelen? Mensen gaan aan de slag om hun bijdrage te leveren aan het gewenste toekomstbeeld.

(15.05 uur - 15.20) Welkomstwoordje + vragen voor camera (Brigitte)
en onszelf voorstellen (Iedereen) (Brigitte)

- Iedereen vragen zich kort voor te stellen.
 - Kort uitleggen: wie ben je, wat is je naam, functie en rol? (Brigitte)
1. (15.20 uur - 15.30 uur) Introductie sessie 2: Inventariseren/peilen wat iedereen voor idee heeft bij de sessie. Waarom komen we vandaag en volgende keer bij elkaar. Waarom deze vorm van onderzoek.
Flap-over met cyclus van de vier fasen van het waarderend onderzoek ophangen, zodat het voor de deelnemers visueel wordt wat deze vorm van onderzoek inhoudt. +Ieders belang erbij benoemen. (Jamie)
 2. (15.30 uur - 15.40 uur) Vraag aan groep: Wie heeft er wel eens van gebiedsgericht werken gehoord? Steek je hand op. -> mensen vragen wat ze er dan van weten.
Brigitte geeft uitleg over gebiedsgericht werken.
Hierna vragen: hebben jullie na deze uitleg nog aanvullingen? Zouden jullie hier nog iets over willen zeggen? (Brigitte stelt deze vragen en geeft stukje uitleg over gebiedsgericht werken.)

3. (15.40 uur - 15.55 uur) Kennismaking - nieuwsgierige vragen oefening.
Spelvorm, energizer.
Wij hebben ons net kort aan jullie voorgesteld, maar wij zijn eigenlijk heel erg benieuwd naar JULLIE! (Jilte)

POSITIEVE VRAGEN (wij doen zelf ook mee hieraan)

Voorbeeldvragen 'Nieuwsgierige vragen oefening':

- Welke reis zou je altijd nog eens willen maken?
- Hoe ziet je leven er over 5 jaar uit?
- Wat wilde je vroeger 'later worden'?
- Wat vind je fijner? Met je voeten in het gras of uitzicht op de bomen? Waarom?
- Wat is het leukste wat je de komende week gaat doen?
- Met wie zou je op een onbewoond eiland willen wonen en waarom?
- Wat is het laatste compliment dat je hebt gekregen?
- Wie is je voorbeeld en waarom?
- Hoe vul jij het liefst je vakantie in?
- Wanneer ervaar jij een gevoel van vrijheid?
- Wat zou je vanavond doen als je een budget van 100.000 euro had?
- Wat is een goede kwaliteit van jou?
- Waar ben je trots op?

4. (15.55 uur - 16.05 uur) Sprankelmomentje oefening. Wanneer in de afgelopen week heb je gesprankeld? Dit geeft een positieve energie. *Belangrijk: sprankel is subjectief, mag iemand zelf invullen: wanneer sprankel jij? Degene die het uitlegt, geeft aan wanneer zij voor het laatst gesprankeld heeft. Direct daarna iemand aanwijzen.* (Jilte)

Vervolg fase 2: Dream (verbeelden) - Verbeeld de gewenste toekomst

5. (16.05 uur - 16.15) Flap over erbij pakken. Benoemen wat er de vorige keer is uitgekomen en wat er in de wandelgangen is opgeschreven en vragen naar aanvullingen. (Jilte)

6. (16.15 uur - 16.30) Krantenartikelopdracht weer laten schrijven door de groep.

Samenwerking Stichting Welzijn Lingewaard, het beste in Nederland!

Samenwerkingspartners op top van kunnen...

Het geheime recept van de samenwerking...

Eerst laten schrijven, erna de hoofdpunten noemen wat er uit het vorige krantenartikel is gekomen. En vanaf dat 1e krantenartikel werken we verder. Komt het overeen met wat er de vorige keer is opgeschreven? (Carolien).

Start fase 3: Design (verankeren) - Onderzoek de succesfactoren

7. (16.30 uur - 16.45 uur) 2x2 opdracht. We zorgen voor 4 flapovers met 4 verschillende vragen, met betrekking tot hun gewenste toekomst! Ze krijgen allemaal 4 postits waarop ze de 4 vragen kunnen beantwoorden met betrekking tot hun eigen toekomstdroom (krantenartikel). Deze worden even later op de flap-over geplakt. Geef aan dat het kort beschreven mag worden. We bespreken dit in de volgende opdracht na. Minimaal 1 post-it per vraag.

Vragen:

Waarom is het belangrijk, de verandering?
Wat is daar voor nodig?
Wie is daarvoor nodig?
Hoe gaan we dit bereiken?
(--> echte vragen, zie 2x2 opdracht) (Jamie)

8. (16.45 uur -16.55 uur) Bespreken 2x2 opdracht. Post its eraf halen en bespreken. Faciliterende vragen (verdiepende vragen) vanuit de opdracht gebruiken.

9. (16.55 - 17.00 uur) In de groep vragen of ze een gezamenlijke doelstelling op kunnen stellen. Vervolgens bespreken. (Alle toekomstdromen bij elkaar genomen → doel) (Wat en wie er voor nodig?) (Brigitte)

10. (17.00 -eind) Tip en top vragen. Evaluatie. (Carolien)

→ Vragen om feedback

- Hoe vonden jullie de bijeenkomst vandaag?
- Hoe was dit voor jullie?
- Wat hebben jullie hier aan gehad?
- Hebben jullie nog tips/tops voor ons?
- Heel erg bedanken voor de aanwezigheid en we hopen dat jullie vandaag op een positieve manier

Bijlage 7: Videomateriaal bijeenkomsten



Link: <https://www.youtube.com/watch?v=LvgyVg2PEFQ>

