



Bachelor rapport 9.2

Expeditie Enschede 2017



Mandy ten Dam
Suzanne van der Raadt
326279 - 326696
Academie Mens en Maatschappij
Saxion, Enschede

Titelpagina

Bachelor rapport Expeditie Enschede

Mandy ten Dam en Suzanne van der Raadt

326279 - 326696

EMM4VL - EMM4VS

Sociaal Pedagogisch Hulpverlening

Docent: M. Jacobs - Ooink

Toetscode: T.AMM.37554

Academie Mens en Maatschappij

Saxion, Enschede

Enschede, 23 mei 2017

Voorwoord

Voor u ligt het bachelor rapport voor leerpakket 9.2, opgesteld door Mandy ten Dam en Suzanne van der Raadt. Dit is onderdeel van het 4^e jaar van de opleiding Sociaal Pedagogisch Hulpverlening aan Saxion te Enschede.

Mandy doet binnen de opleiding de jeugdzorg-route, waardoor dit onderzoek aansluit bij alles dat zij geleerd heeft in de opleiding. Het onderzoek is namelijk voor Expeditie Enschede, dat zich specifiek op jeugdigen richt.

Voor Suzanne sluit dit onderzoek ook mooi aan, omdat het onderzoek zelf gericht is op wijkcoaches/hulpverleners. Dit is voor ons beide daarom een leerzaam onderzoek zijn. We hebben meer inzichten in het werkveld gekregen en hebben extra kennis opgedaan omtrent de motivatie en bereidheid van hulpverleners. In de toekomst kunnen wij hier vervolgens beter op inspelen.

Afsluitend willen wij onze dank getuigen naar Leonie Slots, Mariska Jacobs-Ooink, Christine Ribbert en Marloes Veldhuizen. Bedankt voor jullie prettige communicatie en bereidheid om ons te ondersteunen in het proces. Bedankt voor de inzichten en feedback die jullie hebben gegeven. Dit hield ons scherp en gemotiveerd om in ontwikkeling te blijven.

Enschede, 23 mei 2017

Samenvatting

De maatschappij is in de overgangsfase om van een verzorgings- naar een participatiemaatschappij te gaan (Verschoor, 2015). Hierbij wordt er binnen gemeente Enschede ook gewerkt naar een inclusieve samenleving, waarbinnen elke burger een waardevolle plek heeft. In 2016 is Expeditie Enschede opgestart om hieraan bij te dragen. Via deze expeditie worden jongeren benaderd en wordt er samen met hen gekeken naar collectieve dingen waar tegenaan wordt gelopen. Vervolgens wordt er samen met de jongeren een netwerk opgesteld en worden deze situaties opgelost. Het doel hiervan is om de burger in zijn of haar kracht te zetten en op de lange termijn ervoor te zorgen dat er minder oproep op de hulpverlening hoeft te worden gedaan (WijkteamsEnschede, z.j.).

Wijkteams Oost-buiten en West werken met Expeditie Enschede. Echter blijkt de inzet aan de expeditie per wijkcoaches uit deze teams. Dit vormde voor de reisleiders van de expeditie de aanleiding van dit onderzoek (Veldhuizen, 2017). Expeditie Enschede wil dat alle wijkcoaches actief aan de expeditie werken. Waar het aan ligt dat dit niet gebeurt en hoe dit opgelost kan worden is echter niet duidelijk. Door middel van dit onderzoek wordt hier inzicht in verschaft. Door middel van verkenning van de literatuur en interviews met veertien wijkcoaches is er een duidelijk beeld geschetst omtrent de situatie.

De resultaten van het onderzoek laten een verscheidenheid van factoren zien die ervoor zorgen dat wijkcoaches ge(de)motiveert, gestimuleerd of belemmert zijn om deel te nemen aan de expeditie. De resultaten zijn gecategoriseerd in 'motivatie en belemmeringen' en 'behoeftes'.

Onder 'motivatie en belemmeringen' vallen de thema's visie; methodiek; werkdruk; resultaten; onduidelijkheid; management; informatie; teamhouding. Een voorbeeld is dat de wijkcoaches achter de visie van Expeditie Enschede door staan. Eén van de belangrijkste factoren voor het in mindere mate meedoen aan de expeditie is de ervaren werkdruk. Daarnaast is ook de onduidelijkheid omtrent verwachtingen van een wijkcoach binnen de expeditie een grote factor.

Onder 'behoeftes' vallen de thema's middelen en personeel; duidelijkheid; methode; informatie. De wijkcoaches geven aan vooral meer tijd of minder taken nodig te hebben om aan te sluiten bij de expeditie. Daarnaast wordt er gevraagd naar duidelijkere verwachtingen en meer motivatie van bovenaf. Ook zijn er aanmerkingen op de methodiek en is er behoefte naar meer praktijkoefening omtrent de methodiek.

Op basis van de resultaten zijn vier aanbevelingen gedaan. Een voorbeeld van een aanbeveling is om samen met de wijkcoaches te gaan kijken naar de methode die gebruikt wordt binnen de expeditie. Door dit samen met de wijkcoaches te doen kan er een passendere methodiek worden gekozen, die beter aansluit bij de wijkcoaches en bij de doelgroep.

Inhoudsopgave

Titelpagina	2
Voorwoord	3
Samenvatting	4
1. Inleiding.....	7
1.1 Aanleiding.....	7
1.2 Doelstelling.....	8
1.3 Hoofd- en deelvragen.....	8
1.4 Leeswijzer	9
2. Theoretisch kader	10
2.1 Expeditie Enschede	10
2.2 Een inclusieve samenleving	11
2.3 Rol van een wijkcoach binnen Expeditie Enschede	13
2.4 Wat zegt de theorie over motivatie?	14
2.5 Conclusie	16
3. Onderzoeksmethode	18
3.1 Type onderzoek.....	18
3.2 Populatie en steekproef	18
3.3 Analyse	19
3.5 Procedure.....	19
3.6 Kwaliteit van het onderzoek	20
3.7 Ethische verantwoording	20
4. Onderzoeksresultaten	21
4.1 Kenmerken van de respondenten	21
4.2 Stimulerende en belemmerende factoren.....	21
4.3 werkdruk.....	24
4.4 Behoeftes.....	28
5. Conclusie	30
5.1 Wat hebben wijkcoaches nodig om mee te doen met Expeditie Enschede? ...	30
5.2 Aanbevelingen.....	31
5.3 Sterkte- en zwakteanalyse	33

5.4 Discussie	35
Literatuurlijst	37
Bijlages	40
Bijlage I. Overeenkomst onderzoek.....	40
Bijlage II. Evaluatieformulier opdrachtgever	42
Bijlage III. Vragenlijst	43
Bijlage IIII. Beoordelingsformulier	45

1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de aanleiding van het onderzoek toegelicht.

1.1 Aanleiding

In Europa is de laatste jaren een ontwikkeling waarneembaar op gebied van participatie. Ook in Nederland zijn er verschillende initiatieven die dit willen bereiken. De individualistische maatschappij waarin wij leven zal ombuigen naar een participerende maatschappij. Dat werd duidelijk toen in januari 2015 de Wet Maatschappelijke Ondersteuning gewijzigd is (Zorgwijzer, 2017) en de Jeugdwet en de Participatiewet zijn ingevoerd. Er dient een kanteling plaats te vinden waardoor de maatschappij een participatiemaatschappij wordt. Volgens Disability Studies (2015) hebben professionals een sleutelrol in het vertalen van inclusie naar burgers. Burgers hebben initiatieven maar kunnen dit regelmatig niet omzetten in acties. Een manier om dit doel te bereiken is de start van 'inclusieve samenleving', waarin zowel professionals als burgers een belangrijke rol hebben. Een voorbeeld van een gemeente waarin ze al druk bezig zijn met het creëren van een inclusieve samenleving is de gemeente Geldermalsen. In een inclusieve gemeente hebben mensen, jong en oud, met een beperking (fysiek, verstandelijk, zintuiglijk of psychisch) dezelfde kansen op de terreinen wonen, werken, leren, vrije tijd, betrokkenheid bij beleid en politieke activiteiten als iemand zonder beperking (Disability Studies, 2015).

Ook de gemeente Enschede zet zich in voor een inclusieve samenleving. Dit houdt in dat iedereen, ongeacht leeftijd, beperking en achtergrond een volwaardige plaats inneemt in de maatschappij. Om dit te concretiseren in de leeftijdscategorie tussen de 16 en 26 jaar heeft Wijkteams Enschede 'Expeditie Enschede' opgericht. Op dit moment zijn de wijken Enschede oost-buiten en Enschede west hier mee begonnen. Door in gesprek te gaan met jongeren probeert Expeditie Enschede erachter te komen hoe deze jongeren ondersteund kunnen worden in het behalen van hun dromen, wensen en verlangens. Samen wordt er gekeken hoe belemmeringen omgebogen kunnen worden naar kansen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het netwerk: familie, buurt, ervaringsdeskundigen en wijkcoaches (Gemeente Enschede, 2016).

Deze wijkcoaches vormen samen de van Wijkteams Enschede. Deze wijkteams richten zich vooral op mensen die 'tijdelijk' niet in staat zijn om hun problemen op te pakken (MOVISIE, 2013). Met invoering van de Wmo, de Jeugdwet en de Participatiewet volgde het begin van een transitie naar een inclusieve samenleving (MOVISIE, 2015).

Om te voorkomen dat bewoners verdwaald raken in het grote aanbod van hulpverlening zijn in de gemeente Enschede deze wijkcoaches aangesteld. De wijkcoach kijkt samen met de cliënt naar de mogelijkheden omtrent hulpverlening en maakt hierbij gebruik van de eigen kracht van de cliënt (Oozo, z.j.). In de wijken Oost-buiten en West zijn er dertig wijkcoaches werkzaam. Het streven van Expeditie Enschede is dat uiteindelijk al deze wijkcoaches zullen participeren aan de expeditie en ze op deze wijze jongeren uit heel Enschede bereiken.

De vorm van hulpverlening van een wijkcoach is een Nederlandse vorm. Wanneer 'wijkcoach' letterlijk vertaald wordt, is dit niet te herleiden in buitenlandse theorie. Het kan echter wel vergeleken worden met de Engelse 'casemanager' of 'welfare worker'. Dit zijn managers van verschillende families of gezinnen, die vanuit een helicopterview de cliënt begeleiden en mogelijk tussenpersoon zijn naar andere

hulpverleners. Het begrip 'welfare worker' wordt vaak verward met jeugdzorg, maar het staat hier los van. De welfare worker staat voor maatschappelijke ontwikkeling voor iedere deelnemer van de samenleving (Social Work License, 2017). Dit is vergelijkbaar met het profiel van de wijkcoach.

In het geval van Expeditie Enschede werkt de wijkcoach samen met jongeren om te onderzoeken waar deze ondersteuning in nodig hebben omtrent het leven in de buurt. Juist voor deze doelgroep is dit van belang. Adolescenten zijn op zoek naar bevestiging, maar vinden tegelijkertijd de eigen autonomie erg belangrijk. Jongvolwassenen willen graag evenwicht behalen, maar missen hier soms sturing in. Echter door het belang van de eigen autonomie kan het moeilijk zijn om hier hulp in te accepteren (Rot, 2013). Expeditie Enschede speelt hier op in door met de adolescenten in gesprek te gaan en ondersteuning te bieden, maar tegelijkertijd de regie bij hen te laten. Dit zorgt ervoor dat de jongeren hun eigen kracht inzetten en zelf met oplossingen komen.

Echter, niet alle wijkcoaches zijn betrokken bij Expeditie Enschede. Voor drie kwart jaar was het vrijblijvend om mee te werken aan de Expeditie. Na deze periode kreeg elke wijkcoach er vier uur per week voor ingepland. De Expeditie is echter nog steeds maar door een klein aantal wijkcoaches opgepakt. De vraag is waar dit aan kan liggen.

Er is behoefte aan inzicht in stimulances en belemmeringen voor de wijkcoaches om wel of niet mee te doen aan Expeditie Enschede. Om hier een duidelijk beeld van te krijgen, gaat er een onderzoek plaatsvinden. Het doel van dit onderzoek is om te inventariseren wat de wijkcoaches nodig hebben om mee te doen met de Expeditie.

1.2 Doelstelling

Korte termijn doelstelling

Het doel op korte termijn is het in kaart brengen van de motivatie, belemmeringen en behoeftes van de wijkcoaches in Enschede om mee te doen met Expeditie Enschede.

Lange termijn doelstelling

Het doel op de lange termijn is een succesvolle inclusieve samenleving.

1.3 Hoofd- en deelvragen

De hoofdvraag

Wat hebben wijkcoaches nodig om mee te doen met Expeditie Enschede?

Deelvragen

Theoretische deelvragen

- Wat is Expeditie Enschede?
- Wat is een inclusieve samenleving?
- Wat wordt er van een wijkcoach verwacht binnen Expeditie Enschede?
- Wat zegt de theorie over bereidheid en motivatie?

Praktische deelvragen

- Wat zijn stimulerende en belemmerende factoren voor wijkcoaches om mee te doen met Expeditie Enschede?

- Wat hebben de wijkcoaches nodig om meer aan te sluiten bij Expeditie Enschede?

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 1 is de aanleiding, doel-en vraagstelling van het onderzoek beschreven.

In hoofdstuk 2 is het theoretisch kader beschreven. In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de theoretische deelvragen. De begrippen Expeditie Enschede, inclusieve samenleving, bereidheid en motivatie worden nader toegelicht. Daarnaast wordt er uitgelegd wat er van een wijkcoach verwacht wordt binnen de Expeditie.

In hoofdstuk 3 wordt de onderzoeksmethode toegelicht. Het type onderzoek, de populatie, steekproef, dataverzamelingsmethode- en analyse, kwaliteit en ethische verantwoording worden hierin verhelderd. Dit hoofdstuk richt zich op de manier waarop de beantwoording van de hoofd- en deelvragen tot stand is gekomen.

In hoofdstuk 4 worden de resultaten van de interviews omschreven. Dit wordt gedaan aan de hand van de praktische deelvragen.

In hoofdstuk 5 volgt de conclusie. De conclusie geeft antwoord op de praktische deelvragen en aansluitend op de hoofdvraag van het onderzoek. Na de conclusie worden de aanbevelingen voor Expeditie Enschede toegelicht, Vervolgens zal een sterkte-zwakte analyse volgen naar aanleiding van het onderzoek en een discussie, die vanuit verschillende perspectieven het onderzoek belicht.

2. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt het theoretisch kader weergegeven. Dit gebeurt door antwoord te geven op de theoretische deelvragen. De thema's die worden besproken zijn Expeditie Enschede; een inclusieve samenleving; rol van de wijkcoach binnen Expeditie Enschede; motivatie.

2.1 Expeditie Enschede

Er wordt in de maatschappij veel gekeken naar individuele situaties en belemmeringen. Echter zijn dit vaak veel voorkomende situaties, waar meerdere mensen tegenaan lopen. In plaats van elke situatie individueel aan te pakken, kan er ook gekeken worden naar de bron. Door de bron aan te pakken kunnen toekomstige belemmeringen voorkomen worden. Dat is precies waar Expeditie Enschede naar streeft. De wijkcoaches trekken samen met jongeren en anderen op om belemmeringen in de samenleving op te heffen en kansen te realiseren voor een goed leven (Expeditie Enschede, 2016). Bijvoorbeeld wanneer er meerdere jongeren aanlopen tegen het niet begrijpen van een mail van de gemeente, wordt er met deze jongeren gekeken naar hoe dit opgelost kan worden. Er kan bijvoorbeeld naar de gemeente worden gestapt om te vragen of ze ook brieven kunnen sturen die makkelijker te begrijpen zijn. Op deze manier wordt er voorkomen dat er in de toekomst meer jongeren tegen dit probleem aanlopen (WijkteamsEnschede, z.j.).

De Expeditie is er voor jongeren van zestien tot zesentwintig jaar oud. Verder is het niet op een specifieke doelgroep gericht. Het is dus niet enkel voor jongeren met een beperking of een bepaalde problematiek. Alle jongeren zijn welkom, omdat alle jongeren tegen bepaalde dingen aanlopen in de maatschappij. Belangrijk in de Expeditie is dat er geluisterd wordt naar de jongeren. Dat wordt gezien als stap één. Waar lopen de jongeren tegen aan in het dagelijks leven? Wat helpt ze verder?

Het is hierbij wel belangrijk dat jongeren zich bewust zijn van het bestaan van Expeditie Enschede en hun verhaal willen delen. De Expeditie heeft nog niet de gewenste hoeveelheid naamsbekendheid. Het benaderen van de jongeren verloopt nog niet optimaal. Daarom is er onderzoek gedaan naar hoe deze jongeren het liefst benaderd zouden willen worden. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat de jongeren het liefst een persoonlijke benadering willen, in de vorm van een brief of aangesproken worden op straat. Daarnaast wordt uit het onderzoek duidelijk dat waarschijnlijk de meeste jongeren bereikt zullen worden met behulp van social media platform Facebook. Expeditie Enschede is nu bezig met het verbeteren van deze benaderingswijzen (Leuwerink & Luttenberg, 2017).

Om, na het benaderen van de jongeren, de verhalen op te halen wordt er gebruik gemaakt van een online vertelpunt en verteltafels. Bij de verteltafels worden meerdere jongeren bij elkaar geplaatst onder begeleiding van een wijkcoach. Er wordt tijdens deze verteltafels bepaald met welke kwesties er aan de slag wordt gegaan, door te kijken wat er urgent speelt bij de jongeren. De jongeren mogen openlijk hun verhaal doen en gaan in gesprek met elkaar hierover (Anders denken en doen, 2016).

Het online vertelpunt kan door alle jongeren, anoniem, worden ingevuld. Door het beantwoorden van één van de volgende drie vragen, worden er verhalen losgemaakt bij de jongeren:

- Wat maakte je de afgelopen weken mee, wat Expeditie Enschede moet weten?

- Vertel iets wat je de afgelopen week of maand hebt meegemaakt wat je pissig, gelukkig of verdrietig maakte over je leven.
- Stel dat je 1 dag burgemeester bent: waar loop je tegenaan wat je graag wilt veranderen?

Ook bij het online vertelpunt is het doel om een beeld te krijgen van de zaken waar jongeren tegenaan lopen binnen gemeente Enschede. Er wordt gepoogd om bekendheid voor dit online vertelpunt te bewerkstelligen door middel van Facebook en mond-tot-mond reclame (Online Vertelpunt, 2016).

Wanneer de kwesties bepaald zijn, wordt er een netwerk gevormd, dat bestaat uit jongeren, mensen uit de buurt en professionals. Samen wordt er gekeken naar wat voor mogelijke oplossingen er zijn en worden deze ook uitgevoerd. Hierna worden successen, ervaringen en leervragen met elkaar besproken in de hoop elkaar te inspireren en volgende stappen te zetten (Anders denken en doen, 2016).

Met het project Expeditie Enschede, wat opgestart is door de wijkteams, wordt er gewerkt aan een inclusieve samenleving, waarin ze samen met inwoners, de buurt en professionals werken aan een goed leven in de wijk (Gemeente Enschede, 2016). Wat een inclusieve samenleving precies inhoudt zal in het volgende kopje omschreven worden.

2.2 Een inclusieve samenleving

Het woord inclusief zegt al veel over de lading van het woord. Een samenleving inclusief iedereen. Iedereen mag en kan deelnemen aan de samenleving. Volgens van Houten en Bolsenbroek (2017) is een inclusieve samenleving een samenleving waar iedereen tot zijn recht kan komen. Het maakt niet uit welke culturele achtergrond, gender, leeftijd, talenten of beperkingen iemand heeft. Iedereen neemt op een gelijkwaardige manier deel aan de maatschappij.

2.2.1 Doelgroep & doelstelling

Expeditie Enschede focust zich voornamelijk op de doelgroep 16 tot 26 jaar. In deze levensfase wordt de jongere gevormd en ontdekt hij/zij een eigen identiteit. Dit brengt veel te weeg en jongeren kunnen hier ondersteuning bij nodig hebben. Een inclusieve samenleving biedt steun.

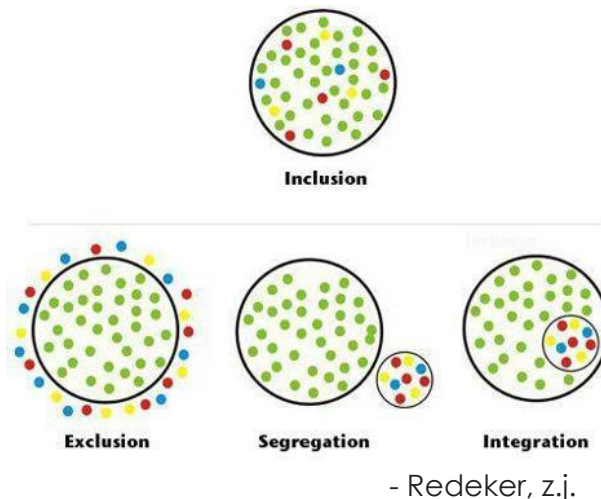
Participatie, het meedoen en bijdragen aan de maatschappij, vertegenwoordigt allerlei positieve aspecten zoals zelfbeschikking, zelfontplooiing, verbondenheid en sociaal contact. Deze kwaliteiten en behoeften zijn per burger verschillend. Als je kijkt naar de doelgroep waarop de expeditie zich richt sluit dit goed aan op de levensfase waarin de jongeren zitten. Jongeren kunnen bij de Expeditie Enschede hun verhalen vertellen. De inclusieve samenleving streeft er naar om overkoepelende kwesties te behandelen. Kwesties zijn zaken waar jongeren vaak tegenaan lopen in hun dagelijks leven. Deze kwesties zijn gefilterd uit verhalen van de jongeren.

2.2.2 Werkwijze

Een inclusieve samenleving staat voor de eigen kracht van de burger. Er wordt gekeken naar de krachten in plaats van de belemmeringen. Door gebruik te maken van de eigen kracht van burger en netwerk kan de hulpverlener een steun zijn in plaats van een kartrekker. Bij het werken naar een inclusieve samenleving is het belangrijk dat de regie bij de burger ligt. Hij of zij bepaalt wat er gebeurt. Er wordt

ingespeeld op de ontwikkeling en het niveau van de burger. Voornamelijk het aansluiten bij het niveau is van belang. Als er wordt gekeken naar de beroepscode van de jeugdzorgwerker kunnen we het volgende vinden: De jeugdzorgwerker zet zich in voor een goede en efficiënte samenwerking en een duidelijke verdeling van de verantwoordelijkheden en draagt daarmee bij aan een transparante en eenduidige regie van de hulpverlening. Dit is een mooie basis voor een samenwerking tussen wijkcoaches en burgers (BPSW, 2015).

Figuur 1: Inclusie en exclusie



Hierboven wordt een duidelijk verschil weergegeven tussen inclusie, exclusie, segregatie en integratie. Bij inclusie staat iedereen centraal en verdeeld over de cirkel. Dit geeft een voorbeeld van hoe een inclusieve samenleving er uit zou kunnen zien. De verantwoordelijkheid tot 'aanpassing' ligt niet bij een sociaal achtergestelde groep, zoals bij integratie. Het is de maatschappij die zich aanpast en diversiteit als een meerwaarde ziet. Bij exclusie zie je dat een specifieke groep buiten gelaten wordt. Het verwijderen van mensen uit een bepaalde kring. Segregatie betekent letterlijk scheiding. Er wordt onderscheid gemaakt in groepen. Integratie is het tegenovergestelde van segregatie. Integratie is de opname van een groter geheel. Hierbij gaat het voornamelijk om de opname van personen of bepaalde groepen in de maatschappij (Redeker, z.j.).

2.2.3 Wat is er nodig voor een inclusieve samenleving

Bij het werken aan een inclusieve samenleving kan er gedacht worden aan re-institutionalisering. Het is daarbij van belang dat er tijd genomen wordt om dit te realiseren. De samenleving wordt als het ware afgebroken en opnieuw opgebouwd. In tussen is het wel van belang dat de samenleving gewoon blijft draaien. Verandering brengt veel met zich mee. Samenwerken is bij het creëren van een inclusieve samenleving van groot belang. Het opzetten van een fasering systeem is praktisch, zo kies je ervoor om niet alles in één keer aan te pakken. Dit werkt namelijk niet. Daarnaast is het belangrijk om het doel/wens en de behoefte van de burger voor ogen te houden (Houten, 2008).

Boerwinkel (1971) legt de nadruk op de ontwikkeling van het denken. Anders denken gaat namelijk aan anders handelen vooraf. Zodra mensen een andere invalshoek gebruiken zet dit aan tot anders denken. Anders denken zorgt voor

anders handelen. Als je dus anders denkt, handel je vanuit deze gedachte. Als je kijkt naar zwart wit denken staan deze twee tegenover elkaar. Als je vanuit wit kijkt handel je op deze manier, als je kijkt vanuit zwart heeft dit weer een totaal andere uitwerking. Zo werkt het ook bij de inclusieve samenleving. Een andere kijk/visie op de samenleving (Boerwinkel, 1971).

2.3 Rol van een wijkcoach binnen Expeditie Enschede

Er zijn in verschillende gemeentes wijkteams aangewezen. Wijkteams Enschede is een samenwerking tussen de gemeente Enschede en SMD Enschede-Haaksbergen. In gemeente Enschede zijn er vijf wijkteams. De wijkteams bestaan uit verschillende wijkcoaches (Wijkteams Enschede, 2017).

De wijkcoach is een hulpverlener die gevestigd is binnen een bepaalde wijk. De wijkcoach is veel gefocust op (multi-)probleem gezinnen. In het contact tussen deze gezinnen en hulpverleningsinstanties speelt de wijkcoach een sleutelrol (Denters, Klok, & Vrielink, 2012). Daarnaast probeert de wijkcoach op de hoogte te blijven van de situaties binnen de wijk. Dit geldt voor zowel leuke dingen, zoals een buurtbarbecue, als problematieken. Bewoners van de wijk kunnen ook zelf naar de wijkcoach toe stappen wanneer ze ergens tegen aan lopen (ElkWelzijn, z.j.).

De missie van wijkcoach is het geven van laagdrempelige ondersteuning of dit samen met de inwoners, hun netwerk en partners te organiseren. Het gaat hierbij om inwoners die (tijdelijk) problemen ondervinden met hun zelfredzaamheid en het meedoen in de samenleving. De wijkcoaches verbinden individuen en netwerken en creëren samenwerking. De visie van wijkteams Enschede is dat de inwoners van Enschede deel uitmaken van de samenleving. De wijkcoaches ondersteunen deze inwoners wanneer zij problemen ondervinden in het dagelijks leven. De wijkcoach gaat uit van de mogelijkheden van mensen en stimuleren dat mensen zo veel mogelijk zelfredzaam zijn, samen met mensen uit hun eigen buurt of netwerk (Digitaal Jaarplan, 2016).

Twee jaar eerder was het doel van een wijkcoach binnen gemeente Enschede heel anders:

''Regisseren en (laten) uitvoeren van maatschappelijke ondersteuning aan burgers, cliënt(systemen) en/of huishoudens, verder 'cliënt' genoemd. Versterken van de eigen kracht en zelfregie in het werkgebied.''

- SMD-eh, 2014

In 2014 waren de wijkteams al wel bezig met het versterken van de eigen kracht, maar gingen hier nog niet van uit. Het begin van de transformatie naar een inclusieve samenleving is hier goed in weer te vinden. In het jaarplan van 2016 is te zien hoe er nu een grotere focus is op de zelfredzaamheid en de kracht van de inwoner.

De wijkcoach is bezig om de krachten van individuele burgers, groepen en samenlevingsverbanden verder te ontwikkelen en in te zetten. De wijkcoach stelt samen met de burger het plan van aanpak op en is in staat om de burger, daar waar mogelijk, zelf de regie te laten voeren (Sociale Wijkteams Almelo, 2015).

De wijkcoach heeft een overkoepelende visie en is op de hoogte van het huidige hulpverleningsaanbod. Wanneer de burger er samen met de wijkcoach niet uit komt, kan de burger hier naartoe worden doorverwezen (SMD-eh, 2014).

Bij Expeditie Enschede wordt er van de wijkcoach verwacht om de overkoepelende visie anders te gebruiken. De visie moet niet meer overkoepelend zijn in het kennen van het grote hulpverleningsaanbod, maar in het kennen van de belemmeringen in de samenleving waar de jongeren tegen aan lopen. Er wordt verwacht dat de wijkcoaches de overkoepelende kwesties oppakken, maar in plaats van een individuele aanpak per jongere, moet de wijkcoach nu deze jongeren bij elkaar brengen en als een groep werken aan een oplossing. Deze groep bestaat uit jongeren, het netwerk en professionals. Zo'n groep wordt binnen de Expeditie een lerend netwerk genoemd.

Om het lerend netwerk te vormen moeten de wijkcoaches eerst de kwesties vinden waar veel jongeren tegen aan lopen. Dit gebeurt door middel van het Online Vertelpunt en de Verteltafels, zoals besproken is bij de deelvraag 'Wat is Expeditie Enschede?'. De wijkcoaches moeten bij de verteltafels het gesprek leiden en de jongeren ondersteunen in het vertellen van hun verhaal. Vervolgens filtert de wijkcoach de ontvangen informatie om te achterhalen wat een overkoepelende kwestie is waar veel jeugdigen tegen aan lopen. Hierna organiseren ze een bijeenkomst met deze kwestie(s) als onderwerp (Veldhuizen, 2017).

Van de bijeenkomsten wordt ook verwacht dat de wijkcoaches deze zelf regelen. Zij moeten de jongeren verzamelen, de bijeenkomst faciliteren en tijdens de bijeenkomst het gesprek leiden. De wijkcoach moet bij dit gesprek proberen om de jongeren zoveel mogelijk de eigen kracht te laten gebruiken en zelf met oplossingen te laten komen. Vervolgens wordt er van de wijkcoach verwacht om de jongeren te ondersteunen in het vervolgens aanpakken van deze kwesties.

De wijkcoaches hebben vier uur per week in hun rooster ingepland voor de transformatie naar een inclusieve samenleving. Er wordt ook van ze verwacht dat ze deze uren inzetten. Voor driekwart jaar was dit vrijblijvend, maar op dit moment wordt er van de wijkmanagers, reisleiders van de Expeditie en de transformatiecoach verwacht dat ze wijkcoaches tot actie aansporen. Tot nu toe is dat nog niet voldoende gelukt (Veldhuizen, 2017).

2.4 Wat zegt de theorie over motivatie?

Motivatie is een gevoel. Dit gevoel heb je nodig om je taken tot uitvoering te brengen en deze ook af te ronden. Het beginnen aan een nieuwe taak vergt motivatie. Hoe je ergens aan begint zegt iets over de motivatie, of het gebrek hier aan. Motivatie kun je zien als een reden om iets te doen. Je bent gemotiveerd om je doel te behalen. Dit doel kan uiteenlopen van het schrijven van een verslag tot het afvallen van 5 kilo. Als je gemotiveerd bent ben je gedreven en gericht op het eindresultaat. Motivatie kun je vaak aan de buitenkant zien. Je merkt dat iemand energiever is en dit ook uitstraalt. Tegelijkertijd is iemand ook ontspannen. Daartegenover staat iemand die gespannen is en minder energiever. Je kunt dan zeggen dat iemand minder gemotiveerd is. Motivatie is iets wat kan veranderen als het doel verandert. Je kunt te hoge doelen voor jezelf stellen. Het doel moet wel SMART blijven. Door SMART doelen op te stellen weet je dat de doelen concreet zijn en deze haalbaar zijn. Vooral het stukje haalbaar is een reden waarom motivatie belangrijk is. Een succeservaring hebben omdat je een doel bereikt zorgt voor nieuwe motivatie om door te gaan (Schop, 2010).

Mensen willen altijd verder komen. Waar 'verder' precies ligt is afhankelijk van de positie die op dat moment al bereikt is. De piramide laat zien dat als jij je op je werkplek op bijvoorbeeld niveau 3 voelt je het gevoel hebt dat je bij anderen hoort.

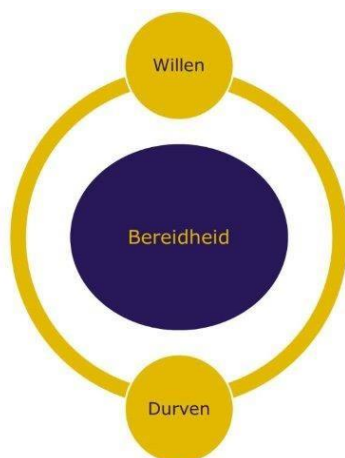
Je bent als je naar een hoger niveau wilt gemotiveerd om hier mee aan de slag te gaan.

5 Maximale ontplooiing Volledige ontwikkeling van je kwaliteiten
4 Waardering Respect hebben voor jezelf en krijgen van anderen, status hebben
3 Sociaal Het gevoel bij de anderen te horen, geaccepteerd, liever nog, geliefd worden, zorgen voor/verzorgd worden
2 Veiligheid Geen gevaar of dreiging, rust, orde, een veilig gevoel, gezondheid
1 Fysiek Eten, huis, warmte; wat je nodig hebt om in leven te blijven

- Behoeftespiramide van Maslow (2017)

De vraag of iemand gemotiveerd is om 'verder' te gaan in de piramide kan ook te maken hebben met de motivatie of iemand überhaupt verder wil.

Figuur 2 bereidheid



vraag waar wij
Stevens, z.j.

Zoals hierboven beschreven wordt, is motivatie een reden om in beweging te komen. Wat als er geen behoefte is om in beweging te komen. Kijkend naar de hoofdvraag van dit onderzoek, kan het zijn dat er geen behoefte is om in beweging te komen. Dit kan te maken hebben met willen en durven en de bereidheid om te 'veranderen'. Waarom zou je veranderen als je alles zo goed vindt? Waarom kiest een wijkcoach ervoor om wel of niet aan te sluiten? Dit is een

antwoord op zoeken waarbij deze theorie erg bruikbaar is.

Hoe kunnen medewerkers in de Amerikaanse (snel veranderende) zorgsector gemotiveerd worden en blijven? Hierover schreef S. Benson van de Northeastern Illinois University een paper. De medewerkers moeten zich aanpassen binnen de zorg. Er zijn minder middelen, maar er wordt meer van de professional gevraagd. Voor dit onderzoek gebruikte Benson de Piramide van Maslow. Uit het onderzoek wordt geconcludeerd dat medewerkers zich vooral gewaardeerd, veilig en essentieel moeten voelen om gemotiveerd te blijven. Dit is voor een werkgever niet makkelijk. Echter moeten ze rekening houden met de individuele behoeftes van de medewerkers, door op de hoogte zijn van de technologieën die hierbij kunnen

ondersteunen en het aanbieden van trainingen of cursussen voor de medewerkers. Volgens het onderzoek zal er bij de professionals de motivatie en betrokkenheid worden versterkt, wanneer dit wordt bewerkstelligt (Benson, 2003).

Als er wordt gekeken naar intrinsieke motivatie (willen) dan houdt dit in dat je gemotiveerd bent vanuit jezelf. Je doet het werk omdat jij dit wil. De medewerkers zijn meer betrokken bij het proces en zijn trots op wat ze doen en bereiken. Ook hebben ze meer plezier in wat ze doen. Dit is belangrijk voor onder andere de uitkomst en de sfeer op de werkvloer. Bij extrinsieke motivatie (moeten) doe je dingen omdat het moet of omdat iemand anders het wil. Deze mensen zijn minder betrokken bij het proces en hebben ook minder interesse in het verloop. Zij maken sneller fouten en zijn minder productief. Zij hebben minder plezier in het uitoefenen van de taak en hebben ook meer aansturing nodig. (Schiel, 2016-2017)

2.5 Conclusie

2.5.1 Wat is expeditie Enschede?

In onze huidige maatschappij wordt er vaak gefocust op individuele situaties. De belemmeringen waar iemand tegen aan loopt zijn vaak echter aanwezig bij veel meer mensen. Expeditie Enschede speelt hier op in, door deze situaties collectief op te pakken. Dit doen ze door verteltafels en een online vertelpunt te organiseren voor jongeren tussen de 16 en 26 jaar oud. Tijdens deze verteltafels en op het vertelpunt kunnen jongeren hun verhaal kwijt. Uit deze verhalen wordt er gekeken naar overkoepelende kwesties die hier uit kunnen worden gehaald. Vervolgens wordt er samen met de jongeren een lerend netwerk opgesteld. Dit netwerk kan bestaan uit de jongeren, mensen uit de buurt en professionals. Samen gaan deze kijken naar mogelijke oplossingen en samen voeren zij deze oplossingen ook uit (Wijkteams Enschede, 2016).

2.5.2 Wat is een inclusieve samenleving?

Met het woord inclusief heb je direct het doel duidelijk. Een samenleving waarbij iedereen actief deel kan nemen en ook iedereen betrokken wordt. Niemand ervaart obstakels om mee te kunnen doen aan de samenleving. De gemeente Enschede wil middels de expeditie richting deze inclusieve samenleving. Met het creëren van lerende netwerken en het ophalen van kwesties wordt er een verbinding gevormd tussen alle mensen in de samenleving. Zo wordt er duidelijk dat niemand alleen staat in zijn of haar kwestie. Ook is er een bepaalde vanzelfsprekendheid omtrent het deelnemen aan de samenleving. Het gaat nu juist om insluiten in plaats van uitsluiten.

2.5.3 Wat wordt er van een wijkcoach verwacht binnen Expeditie Enschede?

In de gemeente Enschede werken wijkteam Oost-Buiten en West al mee aan Expeditie Enschede (Wijkteams Enschede, 2017). De gewone werkzaamheden van de wijkcoach zijn het ondersteunen van (multi-)probleem gezinnen en anderen die dit nodig hebben. De wijkcoach legt contact tussen de cliënt en hulpverleningsinstanties. Daarnaast probeert een wijkcoach op de hoogte te blijven van de situaties in de wijk.

Nu heeft de wijkcoach een extra functie gekregen in de vorm van Expeditie Enschede. Van de wijkcoach wordt verwacht dat deze verteltafels organiseert en hieruit kwesties probeert te halen. Kwesties kunnen ook naar voren komen vanuit het Online Vertelpunt en aangeboden worden aan de wijkcoaches. Vervolgens moet

de wijkcoach hieruit een lerend netwerk samenstellen en samen met dit netwerk op zoek naar oplossingen. De bijeenkomsten waarin dit gebeurt moet de wijkcoach ook organiseren en faciliteren. Het netwerk moet vervolgens gemotiveerd en ondersteund worden met het uitvoeren van deze oplossing. Er is per week vier uur ingepland bij de wijkcoaches om hier aan te werken. Dit was vrijblijvend, maar op dit moment wordt er van de wijkmanagers, reisleiders van de Expeditie en de transformatiecoach verwacht dat ze wijkcoaches tot actie aansporen (Veldhuizen, 2017).

2.5.4 Wat zegt de theorie over motivatie?

Wat vooral naar voren komt is dat motivatie een belangrijke drijfveer is voor mensen met betrekking tot werk. Als men gemotiveerd is dan is het makkelijker om richting een doel te gaan. Als iemand gemotiveerd is zie je dit terug in meerdere vormen. Energie en gedrevenheid zijn hiervan een goed voorbeeld. Als er een behoefte is om "verder" te komen dan is er beweging nodig. De motivatie om te bewegen ligt ook bij behoefte. Is er behoefte om nieuwe doelen te halen? Of is men tevreden met hoe het is? Wetende dat er steeds meer van een professional gevraagd wordt, maar er steeds minder middelen aangeboden worden zorgt dat er veel veranderd in de zorg. Ook hier speelt motivatie een rol in. Is men nog gemotiveerd of kan men nog gemotiveerd blijven wetende dat er steeds meer veranderd. Het is van essentieel belang voor medewerkers om zich gewaardeerd en veilig te voelen. Daarnaast speelt intrinsieke en extrinsieke motivatie een grote rol. Is iemand gemotiveerd en wil hij werken, of heeft hij het gevoel dat hij moet werken.

3. Onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk komen de volgende paragrafen aan bod. Het type onderzoek wordt omschreven en hierbij wordt er gekeken naar welk onderzoek wij gaan doen en hoe dit onderzoek tot uitwerking is gekomen. Ook is er omschreven welk instrument wij gebruiken in ons onderzoek en welke analyse methode wij gebruiken om de resultaten te verwerken.

3.1 Type onderzoek

Het onderzoek is erop gericht in kaart te brengen waarom wijkcoaches wel of niet meedoen met Expeditie Enschede. Er wordt naar de meningen gevraagd van de wijkcoaches om dit beeld scherp te krijgen. Hieruit is duidelijk dat het onderzoek een kwalitatieve aard heeft.

Een kwalitatief onderzoek is een onderzoek waarbij het niet om feiten of cijfers gaat. Het gaat meningen en ervaringen. Vaak worden deze onderzocht door middel van interviews, observaties en casestudies (Baarda, 2005). In dit onderzoek zal er eerst literatuuronderzoek worden gedaan. Daarna volgen er interviews om de te inventariseren wat wijkcoaches ervaren en wat hun meningen zijn. Er is voor interviews gekozen omdat hierin door kan worden gevraagd en er dus diepgang kan plaatsvinden (Verhoeven, 2004).

Er is sprake van een inventariserend onderzoek. Bij inventariserend onderzoek wordt de situatie die het handelen van de hulpverlener maakt bekeken. Er is behoefte aan informatie over hoe de situatie in elkaar zit. In dit geval is de situatie de reden dat wijkcoaches wel of niet aansluiten bij de Expeditie. Een inventariserend onderzoek werkt naar een probleem analyse en de functie is het inzicht geven in de situatie. Hierna wordt het onderzoek overhandigd aan de praktijk en kan de praktijk naar de resultaten handelen (Migchelbrink, 2013). In het onderzoek voor de Expeditie zal ook enkel geïnventariseerd worden, waarna het aan de Expeditie zelf is om verder te handelen.

3.2 Populatie en steekproef

De wijkteams Oost-buiten en West bestaan samen uit dertig wijkcoaches. Van deze wijkcoaches zullen er veertien worden benaderd. Deze benadering gebeurt vanuit de Expeditie zelf. Zij zullen voor dit onderzoek veertien wijkcoaches aanwijzen, die vervolgens ook de respondenten zijn. De interviews zullen tijdens de werkuren van de wijkcoaches afgenomen worden. De namen van de respondenten zullen op een willekeurige wijze worden bepaald, zodat het totaal onbevooroordeeld, anoniem en niet beïnvloedbaar is. Er is een selecte steekproef gedaan. Alle namen van de wijkcoaches uit beide teams zijn in een pot gegaan en hier zijn 14 namen uit gehaald. Deze wijkcoaches zijn geïnterviewd.

Het oorspronkelijke idee was om van 2 teams (oost-buiten en west) beide 9 interviews af te nemen. Dit in overleg met de opdrachtgever. Helaas werd dit idee veranderd op het moment dat west aangaf al interviews te hebben gedaan met andere studenten. Hierdoor is het aantal interviews veranderd en werd de samenstelling 9 op oost buiten en 5 op west. We hadden toestemming gekregen om alsnog 5 interviews te doen op west, ondanks de eerder gegeven interviews. Uiteindelijke resultaat was 7 op west en 7 op oost-buiten. Dit vanwege de goede samenwerking met wijkcentrum west.

Er is tot het aantal van veertien wijkcoaches gekomen door de deadline van het onderzoek en de behoefte aan diepgang in de interviews. Deze twee factoren maken dat het niet haalbaar is om bij alle wijkcoaches een interview af te nemen. Daarnaast zullen veertien wijkcoaches een representatief beeld geven, omdat dit bijna de helft van de wijkcoaches zijn. Omdat het er veertien zijn zullen er langere interviews afgenomen kunnen worden, waarin er doorgevraagd kan worden naar achterliggende motivaties.

3.3 Analyse

Het afnemen van de interviews gebeurt op het wijkcentrum. Er worden diepte interviews afgenomen bij 14 wijkcoaches. Er worden ongeveer 10-15 vragen gesteld en deze worden uitgewerkt na het afnemen.

Het uitwerken van de interviews gebeurt in een verbatim. Dit betekent dat ze letterlijk worden uitgeschreven. Vervolgens worden ze gelabeld, zodat er een duidelijk overzicht wordt gecreëerd omtrent de meningen van de wijkcoaches. Dit labelen gebeurt op basis van inhoud en uitkomst. Het labelen vraagt dat er objectief naar gekeken wordt en er geen interpretaties worden opgenomen in de uitkomsten. (Boeijs, 2014)

3.4 Instrument

Het doel van dit onderzoek is om een beeld te krijgen van de redenen waarom wijkcoaches wel of niet aansluiten bij Expeditie Enschede. Om een goed antwoord op deze hoofdvraag te krijgen, worden er veertien van de dertig wijkcoaches benaderd. Deze veertien wijkcoaches worden geïnterviewd. Er is gekozen voor een interview omdat er zo meer diepte gegeven kan worden vanuit de wijkcoaches. Er wordt gekeken naar beweegredenen en dit kan goed in een interview. Wanneer je een vragenlijst gebruikt krijg je alleen gesloten antwoorden. In dit onderzoek zijn open vragen van belang. Bij het interview werden de vragen mondeling gesteld. Ze werden opgenomen met opname apparatuur en hier werd vooraf toestemming voor gevraagd. Er is voor gezorgd dat de interviews op een rustige plek afgenomen kunnen worden. Het interview is informeel. Er zijn geen strakke regels. De geïnterviewde moet vrijuit kunnen spreken en zijn of haar mening durven geven. Het is van belang dat er goede vervolgvragen gesteld worden. Het is een semi gestructureerd interview omdat bepaalde hoofdthema's aan bod moeten komen. Er kan wel een andere volgorde van de vragen gehanteerd worden en op sommige vragen kan dieper worden doorgevraagd. (Baarda, 2005)

3.5 Procedure

In dit onderzoek is alles in goed overleg gegaan met de opdrachtgever. Voorafgaand aan het onderzoeksplan is er gekeken naar de belangen van dit onderzoek. Wat gaan we onderzoeken. Wat is de hoofdvraag. Welke deelvragen worden er opgesteld om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden. Deze zijn bij de opdrachtgever geëvalueerd en aangepast. Toen deze akkoord waren bevonden is het onderzoeksplan geschreven. Er is een vragenlijst opgesteld en ook deze is geëvalueerd met de opdrachtgever. Na enkele aanpassingen is het proces omtrent de interviews in gang gezet. Er zijn 15 namen van beide teams in een pot gedaan en hier zijn er 9 van oost en 5 van west uitgehaald. Dit heeft niet de opdrachtgever

maar de procesondersteuner gedaan. Dit om de anonimiteit van de wijkcoaches te bewaren. Deze wijkcoaches zijn ingepland voor een interview. Zo zijn de interviews afgenomen en zijn de uitkomsten verwerkt in een labelschema en daarnaast uitgeschreven in de resultaten.

3.6 Kwaliteit van het onderzoek

Om de kwaliteit van het onderzoek te bewaken, zijn er enkele maatregelen getroffen:

Betrouwbaarheid

- De wijkcoaches die geïnterviewd worden, worden op willekeurige wijze gekozen. Niemand weet dus wie er is geïnterviewd en wie niet.
- De informatie uit de interviews zal zorgvuldig en anoniem worden behandeld, door geen onderscheid te maken in waar de antwoorden vandaan komen (man/vrouw, West/Oost, leeftijden).
- De interviews worden afgenomen door twee studenten van Saxion, waardoor collega's er niet achter zullen komen wat de wijkcoach tijdens het interview met hen bespreekt.

Validiteit

- De interviews worden afgenomen door twee studenten van Saxion, waardoor de wijkcoaches zich veilig kunnen voelen om alles te zeggen wat ze denken. Deze studenten zijn verder namelijk niet verbonden met de wijkteams of Expeditie Enschede.
- De interviews worden individueel afgenomen, zodat iedereen evenveel aan het woord komt.
- Ieder interview zal worden opgenomen door middel van een geluidsopname.
- De vragen die gesteld worden zijn richtlijnen van vraagstellingen, samengesteld door de onderzoekers en de opdrachtgever. Hier kunnen de interviewers vervolgens op door vragen.

3.7 Ethische verantwoording

De studenten die de interviews afnemen zullen onbevooroordeeld luisteren naar de meningen, ergernissen en wensen van de wijkcoaches. De studenten hebben respect voor de wijkcoaches en gaan zorgvuldig om met de informatie die ze krijgen (Andriessen, Onstenk, Delnooz, Smeijster, & Peij, 2010). Vervolgens zal alles wat er wordt verteld anoniem verwerkt worden in het onderzoek. Dit zorgt ervoor dat de wijkcoaches de vrijheid kunnen voelen om zonder zich in te houden te vertellen.

4. Onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van de interviews worden omschreven. De resultaten geven antwoord op de praktische deelvragen van het onderzoek. De resultaten worden per thema weergegeven. De eerste thema's vallen onder het kopje 'stimulerende en belemmerende factoren'. Deze thema's zijn visie; methodiek; werkdruk; resultaten; onduidelijkheid; management; informatie; teamhouding. Hierna volgen de thema's omtrent de behoeftes van de respondenten. De thema's die hieronder vallen zijn middelen&personeel; duidelijkheid; methode; informatie. Vóór de resultaten zullen de kenmerken van de respondenten besproken worden.

4.1 Kenmerken van de respondenten

Het onderzoek is gericht op twee wijkteams uit Enschede, namelijk team Oost-Buiten en team West. De steekproef was veertien wijkcoaches en deze steekproef is behaald.

In totaliteit zijn er bij veertien respondenten interviews afgenomen. Zeven van deze respondenten zijn werkzaam als wijkcoach binnen wijkteam Oost-Buiten. De andere zeven respondenten zijn werkzaam als wijkcoach binnen wijkteam West. Allen zijn zij bekend met Expeditie Enschede en allen werken zij naar een inclusieve samenleving toe. De leeftijden van de respondenten lopen uiteen van midden twintig tot vijftig plus. De wijkcoaches verschillen in hun caseload. Er is bijvoorbeeld een respondent die bijna exclusief jongeren ondersteunt en een respondent die aangaf maar een enkele jongere in de caseload te hebben.

Van de veertien respondenten geven zeven aan met Expeditie Enschede te werken.

4.2 Stimulerende en belemmerende factoren

De respondenten geven veel verschillende redenen waarom zij wel of niet meewerken aan Expeditie Enschede. Deze redenen zijn onderverdeeld in de thema's visie; methodiek; werkdruk; resultaten; onduidelijkheid; management; informatie; teamhouding.

4.2.1 Visie

Onder dit kopje zal eerst de visie op Expeditie Enschede omschreven worden. Vervolgens zullen de resultaten van de visie op een inclusieve samenleving besproken worden.

Alle respondenten geven aan dat ze de visie van Expeditie Enschede en de visie van een inclusieve samenleving erg mooi vinden. Een respondent verwoorde dit als volgt:

"Dat is waar je hart als wijkcoach sneller van gaat kloppen, om zo een samenleving te creëren waarin iedereen echt mee kan doen en systemen minder belangrijk worden dan leefwereld."

Ook geven drie respondenten aan dat dit voor hen eigenlijk al de normaalste gang van zaken is en dat zij dit al toepassen in hun werkwijze.

Echter hebben enkele respondenten wel kanttekeningen bij Expeditie Enschede. Bijna de helft van de respondenten geeft aan moeite te hebben met de leeftijdsgrens. Respondenten geven aan dat er meer doelgroepen 'tussen wal en schip vallen' en de methodiek ook graag breder willen inzetten. Daarnaast geeft één respondent aan dat het niet aansluit op de klanten die deze wijkcoach heeft:

"Ik heb ook niet zo heel veel jongeren in mijn caseload dus dan laat ik dit sneller aan mij voorbij gaan."

Er wordt aangegeven dat er onzekerheid is over of de expeditie draaiende blijft, zodra de teams dit zelf moeten oppakken in 2018. Wat houdt het team hier aan over? Deze onzekerheid werkt demotiverend.

Over de inclusieve samenleving wordt gezegd dat deze mooi is. Daarnaast wordt er benoemd dat er in de inclusieve samenleving 'verbindingen' worden gelegd, tussen hulpverleners, burgers, scholen, buurten en nog veel meer. Een respondent verteld:

"We zijn nu nog allemaal eilandjes. Deze eilandjes gaan we nu verbinden. Dat is met de expeditie eigenlijk ook zo."

Er zijn ook enkele respondenten die aangeven dat de inclusieve samenleving niet reëel en doordacht is. De inclusieve samenleving vraagt om iedereen in deze samenleving op te laten gaan en hierin geen uitzonderingen te maken. Twee respondenten vragen zich af of dit wel mogelijk is. Daarnaast wordt er aangegeven dat er een aantal dingen zijn waar nog tegenaan wordt gelopen binnen de inclusieve samenleving. Een voorbeeld dat hiervan wordt gegeven is op basisscholen waar kleuters geschorst worden, omdat deze kleuters onhandelbaar zijn in het reguliere onderwijs. Echter moet er wel inclusief onderwijs worden geboden. Hierover zegt een respondent:

"Er wordt eerst gezegd: 'dit (inclusief onderwijs) moet allemaal kunnen' en daarna pas: 'wat hebben we nodig?'"

Op bepaalde vlakken vinden deze respondenten dat de inclusieve samenleving niet goed gefaciliteerd is en dat de wijkcoaches zelf er ook niet goed in gefaciliteerd worden om de inclusie te bewerkstelligen.

Wel zeggen bijna alle respondenten dat de expeditie een positieve bijdrage is aan de inclusieve samenleving. Ze geven dit aan omdat het ophalen van kwesties bij de bewoners al een goede stap is. Vervolgens is het werken met een lerend netwerk en daardoor het in de eigen kracht zetten van de bewoner ook iets wat bij een inclusieve samenleving belangrijk is.

4.2.2 Methode

De methode bestaat uit de verteltafels, het online vertelpunt en het lerende netwerk. Over de verteltafels zeggen drie respondenten specifiek dat ze deze methode effectief vinden. Er wordt benoemd dat het erg mooi is dat de jongeren gemotiveerd worden om hun verhaal te doen, wanneer ze anders vaak over het hoofd worden gezien.

Twee respondenten geven specifiek aan dat ze de visie van Expeditie Enschede erg mooi vinden, maar dat de methode moet veranderen om hen te motiveren. Hierbij zegt één van hen dat de methode ook gebruiksvriendelijker kan en dat dit een reden is voor deze respondent om weinig met de Expeditie te doen.

Volgens enkele wijkcoaches sluiten de verteltafels niet goed aan op de doelgroep. Zo zegt een respondent:

"Welke jongere vindt het nou leuk om aan een tafel te zitten?"

Twee respondenten geven ook aan dat ze het proces met de verteltafels te traag vinden. Het is tijdrovend en dat werkt demotiverend. Daarnaast wordt aangekaart dat de verteltafels niet altijd succesvol zijn en dat de jongeren niet altijd komen opdagen. Er wordt daarom ook voorgesteld om experts in te zetten die workshops geven die gericht zijn op jongeren, zoals een graffiti- of rapworkshop. Dit zou aantrekkelijker zijn voor de jongeren, dus komen er meer jongeren opdagen en daardoor zou het minder tijd kosten om kwesties op te halen.

Succeservaringen met betrekking tot de methodiek motiveren, geven twee respondenten aan. De methodiek wordt door hen gezien als een simpele methode met veel impact. Over deze succeservaringen zegt één van hen:

"Je ziet dat er bepaalde barrières weg worden genomen door hele simpele dingetjes."

Bij de vraag hoe de respondenten denken over het online vertelpunt, geven drie respondenten aan te vinden dat het online vertelpunt niet aansluit op de doelgroep. Er wordt gespeculeerd dat de bereidheid van jongeren om dit online vertelpunt in te vullen niet voldoende is om resultaat te halen. Door een respondent wordt er opgemerkt dat er een terugkoppeling naar de jongeren toe mist, waardoor jongeren niet gemotiveerd zouden zijn om het online vertelpunt meer dan eens in te vullen. Bij het online vertelpunt wordt ook aangegeven dat het proces te traag is, waarbij een respondent benoemd:

"Ik doe veel liever een verteltafel en dan heb ik snel kwesties. Ik hoef dan niet te wachten totdat er ergens online iets uit een dashboard komt."

Over de lerende netwerken is iedereen positief. Veel van de respondenten geven aan dit ook toe te passen in hun werkveld buiten de expeditie. Er wordt echter wel door bijna de helft van de respondenten aangegeven dat het collectief denken een verandering is die tijd nodig heeft:

"Het is natuurlijk een hele ommezwaai in vergelijking met hoe ik de afgelopen jaren zorg gewend ben."

Er wordt benoemd dat er niet moet worden verwacht dat dit binnen twee jaar tijd volledig eigen gemaakt is door alle wijkcoaches. Expeditie Enschede werkt conform een methode waar niet iedereen even goed in is. Een respondent zegt hierover:

"Mijn collega kan heel goed verteltafels leiden maar een ander minder... dan heb je het over: welke jasje past jouw het best?"

Daarnaast vraagt het ook een verandering bij de cliënt en deze moet hier ook de tijd voor krijgen en in ondersteund worden.

Eén respondent geeft aan dat de tijd tussen de informatiebijeenkomsten en het werkelijk begeleiden van een verteltafel. Daarnaast geven vier respondenten ook aan dat zij praktijkoefeningen heeft gemist tijdens de informatiebijeenkomsten. Door het gebrek hieraan konden zij de methodiek niet helemaal eigen maken.

4.3 Werkdruk

4.3.1 Werkdruk

Wanneer er wordt gevraagd wat de wijkcoaches tegenhoudt om niet meer met Expeditie Enschede te doen, geven alle respondenten aan dat werkdruk hier een grote reden voor is. Deze druk komt voort uit te weinig tijd en te veel taken. De caseload wordt als 'overvol' ervaren, maar wel als prioriteit gesteld door alle respondenten. Daarnaast benoemen enkele respondenten dat er een wachtlijst is voor de caseloads en hier dus ook een druk op staat en er verwachtingen zijn vanuit de wijkcoaches die zij moeten vervullen. Hierbij benoemen twee respondenten dat er geen balans is omtrent welke collega wat op pakte:

"De ene collega is druk met expeditie en pakt daarom geen casuïstiek op. De ander voelt geen ruimte om bezig te gaan met de expeditie omdat er klanten wachten."

Acht van de veertien respondenten geven ook aan dat zij het gevoel hebben dat de taak als wijkcoach al overvraagd wordt. De wijkcoach is geen specialist maar een generalist en moet van alles een beetje afweten. Een respondent benoemen dit als:

"De gemeente wil dat wij alles tegelijkertijd doen, maar in de praktijk doen we alles vaak maar voor de helft."

Dat is het gevoel waar de wijkcoaches tegenaan lopen. Dit werd ook door twee respondenten genoemd als een 'zesjes-cultuur', waarin zij nergens meer in uitblinken en van alles nét voldoende weten.

4.2.3 Resultaten

Met het beantwoorden van de vraag wat motiverend werken, noemen twee respondenten het lange termijn doel. Zij benoemen dat de hoeveelheid die ze er nu in investeren, zich over vijf jaar terug betaald. Mensen zullen dan minder beroep doen op de hulpverlening en meer gebruik maken van hun eigen krachten. Deze visie vinden de respondenten mooi. Daarnaast verlicht dit het werk van de wijkcoach in de toekomst.

Er zijn ook twee respondenten die aangeven niet genoeg te geloven in de effecten van de expeditie. Dit komt deels ook doordat de expeditie op lange termijn vooral een effect moet hebben. Voor de respondenten werkt dit echter demotiverend:

“Nu is alles in expeditie onderzoek. We hebben nog steeds niet echt concrete voorbeelden wat er uit zo'n expeditie dan komt.”

Opmerkelijk is dat er dus verdeeldheid heerst omtrent hoe de wijkcoaches het lange termijn doel ervaren. De één motiveert het, terwijl het de ander juist demotiveert.

4.2.3 Onduidelijkheid

Alle respondenten geven aan dat het meedoen aan Expeditie Enschede niet verplicht voelt en dus vrijblijvend is. De meeste geven hierin wel aan dat het verwacht wordt van ze, maar dat ze er ook niet of nauwelijks op aangesproken worden wanneer ze niet meedoen aan de expeditie.

Daarbij blijkt uit verschillende interviews dat het nog onduidelijk is wanneer een wijkcoach werkt met Expeditie Enschede. Drie wijkcoaches gaven aan mee te werken aan de Expeditie, maar na doorvragen bleek dit niet het geval. Er wordt door twee respondenten aangegeven dat de expeditie verwerkt is in je overige werkzaamheden. Eén van deze respondent paste bijvoorbeeld lerende netwerken toe bij de eigen caseload, maar deed geen verteltafels en was niet gericht op de doelgroep van de expeditie. Er heerst nog onduidelijkheid voor de wijkcoaches omtrent wat het meedoen inhoudt.

Voor één respondent waren de verwachtingen en wat de Expeditie is ook niet helder. Volgens deze respondent hadden meerdere teamleden dit:

“Ze zijn er niet mee bezig, ook omdat mensen niet goed wisten: wat is het nu? Wat wordt er van ons verwacht?”

De respondent geeft aan dat er meer en helderdere informatie had moeten worden verspreid omtrent Expeditie Enschede. Twee respondenten benoemen dat deze pas echt betrokken werden zodra deze meer inzicht hadden in wat er verwacht wordt van hen.

Een respondent gaf aan dat deze het demotiverend vond dat de wijkcoach niet wist wat er met de informatie gebeurde die gegeven wordt. Hierover zegt de respondent:

“Je bent van één iemand afhankelijk om te weten wat er gebeurt met het gene wat je aanreikt.”

Hierbij wordt geduid op de reisleader van het team.

Vier respondenten geven aan dat zij tussentijdse informatie missen. Zij zijn er weinig mee bezig en worden niet gemotiveerd met informatie over de Expeditie. Enkele respondenten geven aan dat het hierdoor niet 'leeft' en zij dus achterblijven met de participatie aan Expeditie Enschede.

4.2.4 Management

Op de vraag of de wijkcoaches gemotiveerd worden van bovenaf, geven vier wijkcoaches aan dat dit het geval is. Ze vertellen dat hun leidinggevende erg stimulerend is in het meewerken aan de Expeditie. Zij geven aan dat hun leidinggevende achter de visie en methode van de expeditie staat en het team hier ook in probeert te motiveren.

Nog vier respondenten geven aan dat de actieve houding van de reisleaders erg motiveert. Er wordt benoemd dat de reisleaders erg druk zijn met het betrekken van het team bij de expeditie.

Aan de andere kant geven vier respondenten aan dat het management geen druk zet achter het participeren aan de expeditie. Dit is ook te zien in het eerder genoemde feit dat alle respondenten de expeditie ervaren als niet verplicht. Daarbij geeft één respondent ook aan dat het management haar juist blokkeert in het participeren:

“De reisleader vraagt om een kansrijke situatie, die heb ik gevonden... maar dan vervolgens word ik teruggefloten door mijn baas.”

De respondenten geven hiermee aan dat ze bang zijn het project niet zal blijven draaien, zodra ze dit in december 2017 zelf op moeten gaan pakken.

Wederom is het opmerkelijk dat er verdeelde ervaringen binnen het team zijn. Waar de één zich erg gemotiveerd voelt vanuit het management, heeft de ander juist het gevoel tegen te worden gehouden door het management.

Er wordt benoemd dat Expeditie Enschede een 'ambtelijk' project is. Het is van bovenaf opgezet en sluit volgens een respondent hierdoor niet goed aan op de praktijk. Hierdoor missen er bepaalde factoren die de expeditie werkbaar kunnen maken. Hierover wordt gezegd:

“Op managementniveau wordt er een keuze gemaakt, Expeditie Enschede, maar daar moet vervolgens ook in gefaciliteerd worden.”

Met deze uitspraak wordt er voornamelijk geduid op de werkdruk die veel wijkcoaches ervaren.

4.2.5 Informatie

Vijf respondenten geven aan dat ze de leerbijeenkomsten en workshops erg motiverend vonden. Vier anderen gaven aan hierbij ook genoeg te zijn geïnformeerd. De workshop die het meeste naar voren kwam was de graffiti- en rapworkshop. Deze viel bij alle respondenten die er zijn geweest in de smaak. Eén van de respondenten geeft aan:

"Toen die graffiti en rap workshop was, was ik super gemotiveerd. Een kans om twee creatieve mensen naar voren te schuiven, die zo goed aansluiten op de doelgroep. Daar ga ik harder voor lopen"

Ook werd er door een respondent benoemd dat de workshops vooral voor naamsbekendheid onder jongeren zorgt. De jongeren komen in contact met de hulpverleners en de methodiek. Daarbij leren de jongeren wat ze hier uit kunnen halen.

Echter wordt er ook door meerdere respondenten aangegeven dat zij praktijkoefening missen tijdens de workshops. Hier wordt verder op ingegaan bij hoofdstuk 4.4.

4.3.7 Teamhouding

Op de vraag hoe de respondenten de houding van het team zien, met betrekking tot de expeditie, komen wisselende antwoorden. Vijf van de respondenten benoemen dat de expeditie en het handhaven van de methodiek steeds meer gaat 'leven' in het team. Zij vinden dat het team hierin een actieve houding aanneemt. Aan de andere kant geven vijf respondenten aan dat het team een passieve houding heeft betreft de expeditie en dat dit niet motiverend werkt voor de andere teamleden. Vier respondenten geven aan dat er een balans mist in wie er meewerkt aan de expeditie. Doordat sommige collega's wel meewerken, maar sommige ook niet, worden zij niet gemotiveerd.

Ook wordt aangegeven door één respondent dat de reisleiders dusdanig actief zijn, dat de rest van het team niet de noodzaak inziet om zich ook volledig in te zetten voor Expeditie Enschede.

Daarnaast wordt er benoemd dat de jongere collega's het eerder oppakken dan de oudere. Hierover zegt één respondent:

"Kijk ik heb natuurlijk mijn geschiedenis achter mij. Ik ben wel wat te vormen, maar niet meer zoals iemand van drie- of vierentwintig."

Het werken met de nieuwe methode vraagt volgens deze respondenten meer van de oudere collega's en er wordt benoemd dat de jongere collega's hierdoor gemotiveerder zouden kunnen zijn.

Er is één respondent die aangeeft dat Expeditie Enschede zichzelf negatief neerzet als project en dat teamleden hierdoor wellicht niet aan willen sluiten. Na de vraag wat redenen zouden kunnen zijn om niet mee te doen met de expeditie antwoordt de respondent:

“De expeditie laat een rommel achter. Als de expeditie geweest is staan altijd overal nog koffiekopjes. Dan zeggen we gelijk ‘oh de expeditie is ook weer geweest hoor’. Dat klinkt heel stom maar daardoor ga je wel een bepaalde blik krijgen.”

4.4 Behoeftes

Alle respondenten is gevraagd wat zij dachten nog nodig hebben, of wat het team nog nodig had, om meer te werken met Expeditie Enschede. Dertien respondenten gaven aan verschillende behoeftes te hebben en slechts één respondent gaf aan niks meer nodig te hebben. De uitgesproken behoeftes zijn onderverdeeld in middelen&personeel; duidelijkheid; methode; informatie.

4.4.1 Middelen&Personeel

Er wordt benoemd dat er meer personeel nodig is om de werklading beter te verdelen. De caseload kan onderverdeeld worden, waardoor er op elke wijkcoach wat minder druk ligt. Dit zorgt er ook voor dat de wijkcoaches meer tijd over hebben om te werken aan Expeditie Enschede.

Er wordt door één respondent aangekaart dat het handig zou zijn om personeel te hebben dat zich specifiek op de Expeditie richt, terwijl de andere wijkcoaches zich op de caseload blijven richten.

Een respondent geeft aan dat er meer tijd vrij moet worden gemaakt voor de expeditie, wil deze meer werken aan de expeditie. Ook hieruit blijkt dat werkdruk een grote factor is aan het niet meedoen aan de expeditie. De respondent geeft aan dat het logisch is dat de reisleiders er veel en intensief tijd in kunnen stoppen, omdat zij hier meer uren voor hebben gekregen en minder andere taken hebben.

Twee respondenten geven aan dat zij praktische tools missen om de methodiek van Expeditie Enschede gemakkelijk te kunnen verwerklijken. Ze vinden het op dit moment te ingewikkeld om de informatie te verwerken en te onduidelijk hoe ze de methodiek vorm moeten geven.

4.4.2 Duidelijkheid

Door een aantal respondenten wordt aangegeven dat de het management strenger naar de uren moet kijken die elke wijkcoach aan de expeditie besteed. Er moeten vervolgens ook consequenties aan het niet mee doen hangen. De respondenten geven aan dat het nu te vrijblijvend is, waardoor veel ervoor kiezen weinig te doen met de expeditie, omdat ze al genoeg druk ervaren van andere taken.

4.4.3 Methode

Er wordt aangegeven dat de methode niet goed aansluit. Een respondent geeft aan:

“Ik zou willen meedoen op het moment dat er meer ruimte is om op een creatieve manier jongeren te bereiken.”

Hierbij gaat de respondent in op de graffiti- en rapworkshops die goed aansloten op de doelgroep. Dit soort creatieve manieren om jongeren hun verhaal te laten doen zou voor deze respondent motiverend werken. Een andere respondent geeft ook aan dat de methode veel tijd kost en dat er meer ruimte zou zijn voor creatieve ideeën en meer tijd om deze te bedenken, dat de respondent gemotiveerder zou zijn.

Voor het bewerkstelligen van meer creatieve workshops zou ook geld beschikbaar moeten zijn, benoemt een respondent. Of dit geld echter beschikbaar kan worden gemaakt, is voor de respondent niet duidelijk.

Eén respondent verteld dat deze het gevoel heeft niet genoeg diepgang te krijgen in de methode Expeditie. Dit mist diegene en daarom werkt deze weinig mee aan de expeditie. De respondent geeft aan 'uitdaging' te missen in de methode.

Dankzij dubbele belangen geeft een respondent aan graag mee te willen werken aan de Expeditie. Wanneer de caseload hier op aansluit, zullen mensen gemotiveerder zijn om de Expeditie als methode te gebruiken. Dit is ook een behoefte die wordt uitgesproken door meerdere respondenten.

4.4.4 Informatie

De leerbijeenkomsten worden voor het grootste deel positief ervaren. Echter wordt er aangegeven door meerdere respondenten dat zij praktijkoefening missen. Zij willen graag oefenen met het houden van een verteltafel en het maken van een lerend netwerk. Hier zou in de leerbijeenkomsten meer aandacht voor moeten zijn om hen te stimuleren.

Daarnaast wordt er aangegeven dat er te veel tijd tussen de leerbijeenkomsten en het werkelijk meedoen aan de expeditie zat, waardoor de vergaarde informatie weg zakt. Ook geven enkele respondenten aan dat ze sowieso interactie missen na deze bijeenkomsten. Om meer gemotiveerd mee te doen aan Expeditie Enschede geven zij aan meer terugkerende interactie en informatie nodig te hebben. Eén respondent komt met het volgende idee:

"Die inspiratie uurtjes weer terug komen. Het moet meer leven."

Dit sluit ook aan op een andere respondent, die aangaf dat iedereen de tijd en ruimte nodig heeft om de methode eigen te kunnen maken. Dit kan niet wanneer zij hier zelf geen aandacht aan schenken of mogelijkheden aangeboden krijgen om de methodiek te leren.

Er wordt ook door een respondent aangegeven dat er een kerngroep is met betrekking tot de expeditie, maar dat deze altijd op een dag wordt gepland waarop de respondent vrij is. De respondent geeft aan graag deel te willen nemen aan deze kerngroep en op die manier gemotiveerder te kunnen zijn. Als de kerngroep op verschillende dagen zou samenkomen, kunnen er meer verschillende mensen aan deelnemen.

5. Conclusie

In dit hoofdstuk wordt de conclusie omschreven die voortkomt uit de deelvragen. De hoofdvraag van dit onderzoek is: 'Wat hebben wijkcoaches nodig om mee te doen met Expeditie Enschede?' Door middel van theoretisch onderzoek en het afnemen van interviews is er antwoord op de praktische deelvragen en de hoofdvraag gevonden. Daarnaast volgende aanbevelingen en een overzicht van de sterktes en zwaktes van het onderzoek. Tot slot is er een discussie opgenomen over de haalbaarheid van een inclusieve samenleving.

5.1 Wat hebben wijkcoaches nodig om mee te doen met Expeditie Enschede?

5.1.1 Wat zijn stimulerende en belemmerende factoren voor wijkcoaches om mee te doen aan Expeditie Enschede?

Uit de resultaten komt duidelijk naar voren dat de grootste reden dat wijkcoaches niet aansluiten bij Expeditie Enschede werkdruk is. Ze vinden dat er te veel van hen verwacht wordt en de prioriteit ligt bij alle wijkcoaches bij hun eigen caseload.

Wel geven alle wijkcoaches aan achter de visie van Expeditie Enschede en de inclusieve samenleving te staan. Hier is dan deels sprake van intrinsieke motivatie. Ze willen er mee werken. Feitelijk doen ze dit nog niet allemaal maar de motivatie is er. Toch zijn hier kanttekeningen bij. Meerdere respondenten geven aan dat de leeftijdsgrens los moet worden gelaten, onder andere omdat het niet op hun caseload toepasbaar is. Ook geven enkele respondenten aan dat ze de inclusieve samenleving niet volledig doordacht vinden. Zij vinden dat er eerst gekeken moet worden naar wat er nodig is, voordat de wijkcoaches volledig naar de inclusieve wijk gaan werken.

De methode van verteltafels, het online vertelpunt en het lerende netwerk wordt door de helft van de respondenten gezien als een effectieve manier om hier naartoe te werken. Echter geven meerdere wijkcoaches ook aan door de methode juist niet gemotiveerd te zijn. Zij vinden dat deze niet aansluit op de doelgroep of op hun eigen werkwijze. Ze moeten er mee werken maar staan er niet achter. Ze zijn dan ook niet gemotiveerd. Dit noemen we extrinsieke motivatie, de motivatie die van buitenaf komt. In dit geval is dat de methode.

De leerbijeenkomsten worden als stimulerend ervaren. Wel geeft ongeveer de helft van de respondenten aan praktijkoefening te missen, omdat ze moeite hebben met het omzetten van het individueel naar het collectief werken.

De Expeditie voelt voor alle respondenten vrijblijvend. De verwachtingen voor de wijkcoaches zijn onduidelijk, waardoor enkele wijkcoaches aangeven dat zij wel meedoen met de expeditie, terwijl dit niet het geval blijkt.

Opmerkelijk is de verschillende visies van de wijkcoaches omtrent Expeditie Enschede. Waar een groep respondenten zich bijvoorbeeld gemotiveerd voelt vanuit het management, voelt een andere groep dit niet. Ook het lange termijn doel motiveert de ene groep, terwijl het de andere groep juist demotiveert. Deze

verdeeldheid is terug te zien in veel van de resultaten. Kijkend naar de interviews kan er afgeleid worden dat de mensen die al met Expeditie Enschede werken, vaak een positievere blik hebben.

5.1.3 Wat hebben de wijkcoaches nodig om meer aan te sluiten bij Expeditie Enschede?

Op de vraag wat de wijkcoaches nodig hebben, kwamen veel antwoorden. Voor het overgrote deel kwam het neer op minder werkdruk. Er is genoemd dat er meer personeel aan moet worden genomen, een groep wijkcoaches moet zijn die zich specifiek richt op de expeditie en dat er praktischere tools moeten komen zodat de methodiek makkelijker te handhaven is.

Ook wordt er aangegeven dat het management strenger moet zijn op het aantal uren dat iemand besteed aan Expeditie Enschede. De wijkcoaches vinden het nu nog te vrijblijvend en sluiten daarom niet aan.

Een verandering van de methodiek, zodat deze sneller resultaat oplevert en beter op de doelgroep aansluit, zou voor enkele wijkcoaches ook motiverend werken.

Voor de leerbijeenkomsten is er de behoefte dat deze meer praktijk bevatten, zodat de wijkcoaches de methodiek écht kunnen leren en minder het gevoel hebben dat ze 'in het diepe worden gegooid'. Daarnaast willen de wijkcoaches meer mogelijkheid tot interactie met de expeditie, bijvoorbeeld in de vorm van inspiratie uurtjes.

5.2 Aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de aanbevelingen beschreven. Deze aanbevelingen zijn tot stand gekomen naar aanleiding van resultaten en conclusie die in de eerdere hoofdstukken zijn beschreven.

5.2.1 Kan de methode anders?

Uit de resultaten komt naar voren dat er een aantal respondenten zijn die vinden dat de methode niet bij alle persoonlijkheden past. De manier van kwesties ophalen: de verteltafels. Er lopen hierbij ook wijkcoaches tegen het punt aan dat er verteltafels worden gehouden maar dat er vervolgens geen enkele manier van terugkoppeling plaats vindt. Het doel van de expeditie is om een lerend netwerk te creëren. De verteltafels zijn een methode. Toch zijn er respondenten die graag op een andere manier creatief willen zijn. Deze respondenten zijn ook van mening dat er op andere manieren kwesties opgehaald kunnen worden. Deze manieren sluiten volgens hen beter aan bij de interesses van de jongeren. Ook is er twijfel over de methode omdat er volgens een aantal respondenten te weinig tools zijn om te gebruiken. De informatiestroom zou beter kunnen. Er zijn wijkcoaches die niet weten wat ze precies aan het doen zijn. Ze krijgen theorie maar hebben geen praktijkervaringen. Uit onderzoek blijft dat succeservaringen motiveren. Als deze ervaringen niet opgedaan worden blijft motivatie wellicht uit. Wij adviseren de expeditie eens te kijken naar de methode die gebruikt wordt. Doordat de wijkcoaches meegenomen worden in het traject van het bedenken van een methode zijn deze wellicht automatisch meer gemotiveerd om aan de slag te gaan.

5.2.2 Leeftijdsgrens loslaten?

De leeftijdsgrens is een opmerkelijk punt in het onderzoek. Er zijn respondenten die vinden dat de leeftijdsgrens losgelaten moet worden. Hier zijn meerdere redenen voor genoemd. De leeftijdsgrens zorgt voor een afbakening. Er zijn caseloads die weinig tot geen jongeren bevatten en hierdoor werken deze wijkcoaches automatisch minder met jongeren. Dit houdt dan ook indirect in dat zij niet met de expeditie in aanmerking zullen komen. Dit vinden de wijkcoaches een gemiste kans. Daarnaast is de leeftijdsgrens ook een belemmering voor wijkcoaches omdat veel leeftijdsgroepen tussen wal en schip vallen. Terwijl zij juist goed gebruik zouden kunnen maken van een lerend netwerk. Wij adviseren om de leeftijdsgrens los te laten en meer te kijken naar de caseloads. Zo kan er gekeken worden naar wie waar het beste aan kan sluiten. Zo betrek je direct een brede doelgroep en kun je efficiënter en collectiever werken. Hoewel de expeditie op is gezet om zich te richten op de leeftijd 16-26 en hier geldt voor vrij is gemaakt, vinden wij dat de leeftijdsgrens beter losgelaten kan worden.

5.2.3 Verplichting

Het wel of niet aansluiten bij de expeditie als wijkcoach. Dit is een belangrijk punt en hier is onderzoek naar gedaan. Er komt dan naar voren dat het "mee doen" met de expeditie het doel is. Wanneer doe je dan mee? Als je een verteltafel hebt gedaan? Uit het onderzoek blijft dat de wijkcoaches dit niet als mee doen beschouwen. Er zijn ook wijkcoaches die vinden dat zij aansluiten bij de expeditie maar nog geen verteltafel hebben gedaan. Zij zien de expeditie verweven worden met hun dagelijkse taken. Naar onze mening is dit het doel van de expeditie, alleen de weg er naar toe is anders. Moet er een uitzonderlijke positie bestaan als wel of niet aansluiten? Of is het een methode die uitgevoerd wordt en telkens onder constructie ligt? Die telkens weer geëvalueerd wordt op knelpunten, bijgesteld en uitgevoerd wordt? Ons advies aan de expeditie is om de expeditie uit te dragen als een werkwijze in plaats van een verplichting. De expeditie heeft als doel een inclusieve samenleving. Hoe werken we naar een inclusieve samenleving toe? Wat hebben we daarvoor nodig? Wat kan iedere wijkcoach goed en hoe kan hij of zij zijn kwaliteiten benutten in de weg naar een inclusieve samenleving? Als je kijkt naar extrinsieke motivatie dan is dat een mooi voorbeeld bij dit punt. Als mensen iets moeten zonder dat ze het zelf willen wordt er geen 100 procent kwaliteit bereikt. Mensen maken sneller fouten en hebben meer aansturing nodig (Schiel, 2016-2017).

5.2.4 Samen sterker staan

Het management, de reisleiders en de teamleiders moeten op één lijn komen. Uit onderzoek blijft dat de wijkcoaches moeite hebben met de verdeeldheid in de teams. Ze worden teruggefloten wanneer ze kansen zien, of worden telkens zwaarder belast door de groeiende caseload. Veel wijkcoaches geven aan dat hun prioriteit ligt bij hun caseload. Klanten helpen. Er is een wachtlijst en wordt niet leger als de wijkcoaches hun caseload links laten liggen. Er wordt door de reisleider gemotiveerd om mee te gaan in de expeditie. Er wordt door de teamleiders

gemotiveerd en daarnaast door het management. Maar volgens de wijkcoaches wordt er aan verschillende touwtjes getrokken. Dit zorgt voor verwarring. Wijkcoaches weten niet welke kant ze op moeten. Volgens een wijkcoach bestaan er nog 2 verschillende eilandjes. De expeditie en de inclusieve samenleving. Toch hebben beide eilandjes hetzelfde doel. Er valt veel te halen op beide eilandjes maar er wordt niet effectief gewerkt. Deze eilandjes staan samen sterker. Het advies is dan ook dat de teamleiders, reisleiders en het management moet kijken naar wat ze uitdragen naar het team. Ze moeten op één lijn komen. Wanneer er verschillende verwachtingen uit worden gedragen naar de wijkcoaches ontstaat er verwarring. Naar onze mening zou er gekeken kunnen worden naar hoe alle managers, teamleiders en reisleiders inclusief wijkcoaches hun taken efficiënt kunnen uitvoeren. Er moet zicht komen op wat er speelt en waar iedereen mee bezig is. Door dit inzichtelijk te maken leeft het meer in de teams. Door iedereen te betrekken voelt het ook meer als teamwork. Volgens Merron (1993) kun je weerstand tegen verandering ook zien als energie in een andere richting. Wat weerstand lijkt, hoeft niet altijd een tegengestelde kracht te zijn om iets niet te willen, maar kan ook een haakse kracht zijn om iets anders te willen, voortkomend uit andere ideeën over hoe de nieuwe organisatie eruit moet gaan zien.

5.3 Sterkte- en zwakteanalyse

In dit hoofdstuk worden de sterktes en zwaktes die zijn ontdekt tijdens en over dit onderzoek toegelicht.

Sterktes	Zwaktes
• Peer debriefing • Samenwerken • Diepte interviews	• Afwijkend interview • Semi-gestructureerde vragenlijst • Objectiviteit interviewers • Werkdruk wijkcoaches • Ervaring interviewen

5.3.1 Sterktes

Peer debriefing is het raadplegen van collega's, vakgenoten of experts (Cliteur, 2017). In dit onderzoek is er sprake van peer debriefing, omdat er bijeenkomsten zijn geweest met de opdrachtgever en intervisielessen. Tijdens deze bijeenkomsten is het proces van het onderzoek besproken en feedback verkregen. Door deze methode heeft het onderzoek zich continu kunnen ontwikkelen en is zo tot het hoogst haalbare resultaat gekomen.

In dit onderzoek is er samengewerkt door twee studenten. Dit zorgt ervoor dat er continu twee visies zijn geweest tijdens het proces van het onderzoek. De studenten hebben beide kritisch naar alle informatie gekeken en hebben elkaar aangevuld en aangesproken waar nodig. Door deze samenwerking is er goed, doordacht en kritisch naar het hele onderzoek gekeken en heeft deze vorm gekregen.

Er is in dit onderzoek gebruik gemaakt van diepte interviews. Deze interviews waren semi-gestructureerd. Hierdoor kon er doorgevraagd worden waar dit nodig was. Dit zorgt ervoor dat de werkelijke beleving van de wijkcoaches naar voren is gekomen. Het onderzoek kan hierdoor een realistisch beeld geven over de factoren die maken dat een wijkcoach wel of niet meedoet aan Expeditie Enschede.

5.3.2 Zwaktes

Eén van de respondenten kon niet aanwezig zijn voor een interview. Met deze respondent is het interview telefonisch afgenomen. Dit is dus afwijkend van de rest van de interviews. Doordat dit interview telefonisch was, betekent dit dat de interviewers geen zicht hadden op de non-verbale houding van de respondent. Hier kon dus ook niet op ingespeeld worden. Het doorvragen is hierdoor beperkt.

Er is gebruik gemaakt van een semi-gestructureerde vragenlijst voor dit onderzoek. Door de wisselende antwoorden van de respondenten, werd er door de interviewers op verschillende zaken doorgevraagd. Hierdoor is er geen gebalanseerd beeld van de meningen van de respondenten. Waar een respondent bijvoorbeeld veel in ging op de methodiek, had deze weinig te melden over de visie. Terwijl een andere respondent bijvoorbeeld veel te zeggen had over de visie.

Door het afnemen van verschillende interviews vormen de interviewers zelf ook een mening. Hierdoor is het lastig om objectief te blijven. Ondanks dat de interviewers geprobeerd hebben om objectief te blijven tijdens het afnemen van de interviews, zijn er tijdens het afnemen van de interviews enkele subjectieve en suggestieve vragen gesteld.

Door de hoge werkdruk die wijkcoaches ervaren, wilden enkele wijkcoaches met haast het interview afronden. Ook kwamen sommige wijkcoaches niet opdagen en moesten zij opgehaald worden. Deze gaven aan eigenlijk geen behoefte te hebben aan het interview. Dit kan er voor hebben gezorgd dat zij met tegenzin en een negatieve houding het interview in gingen. Hierdoor kunnen de resultaten beïnvloed zijn.

Naar mate er meer interviews af waren genomen, ontstond er een groei in de wijze van interviewen. Door steeds meer ervaring is het afnemen van de eerste interviews anders verlopen dan het afnemen van de laatste interviews. De vraagstelling is hierin wisselend en hierdoor kan het zijn dat de antwoorden bij het ene interview betrouwbaarder zijn dan bij het andere.

5.4 Discussie

Een inclusieve samenleving: is dat haalbaar? Dat is de vraag die wij ons zelf stellen naar aanleiding van het onderzoek dat wij hebben gedaan. De definitie van een inclusieve samenleving is als volgt: een samenleving waar iedereen tot zijn recht kan komen. Het maakt niet uit welke culturele achtergrond, gender, leeftijd, talenten of beperkingen iemand heeft. Iedereen neemt op een gelijkwaardige manier deel aan de maatschappij. Mensen worden aangesproken op hun mogelijkheden, niet op hun beperkingen (Bolsenbroek, 2017). Deze visie klinkt goed en is tot op zekere hoogte ook haalbaar naar onze mening. Toch hebben we er ook onze vraagtekens bij.

In de basis klinkt het mooi: inclusie. Iedereen doet mee. Iedereen kan mee doen, ongeacht beperkingen. Maar kan iedereen ook echt meedoen? Wil iedereen meedoen? Is het niet zo dat als we besluiten iedereen in één kamp te zetten, sommige mensen hun speciale status verliezen en dan tussen wal en schip vallen? Vragen we dan niet teveel van deze mensen?

In 2015 deed de Participatiewet zijn intrede. Kort gezegd heeft de Participatiewet tot doel om zoveel mogelijk mensen, met en zonder arbeidsbeperking, weer aan de arbeidsmarkt deel te laten nemen (Percuris, 2017). Sinds 1 januari 2015 is ook de transitie jeugdzorg in gang gezet. De gemeentes zijn verantwoordelijk gesteld voor het correct uitvoeren van de wet. Dit zorgt voor veel veranderingen binnen de gemeente. Indirect brengt dat veel met zich mee. De teams zijn op de schop gegaan en de wijkcoach functie deed zijn introductie. In 2016 is de expeditie Enschede opgestart. Zij hebben als doel: richting een inclusieve samenleving (Expeditie Enschede, 2016).

Als we kijken naar dit doel dan denken wij: de visie klinkt ideaal. Iedereen moet toch ook mee kunnen doen? Waarom kunnen mensen met een beperking er niet bij horen. Zij zijn niks minder dan mensen zonder beperking. Toch zijn de meningen verdeeld. Als je kijkt naar het inclusieve onderwijs heb je direct een voorbeeld. Kunnen kinderen met een verstandelijke beperking samen met leerlingen zonder beperkingen onderwijs volgen (Van Houten, 2017)? Is een school waar kinderen met een verstandelijke beperking les worden gegeven niet een plek waar ze zichzelf kunnen zijn? Moeten ze tussen alle andere leerlingen ondergesneeuwd worden?

Als er wordt gekeken naar de beroepscode jeugdzorgwerker dan zien we dat de inclusieve samenleving en de beroepscode elkaar deels tegenspreken. Zo wordt er in de beroepscode gesteld dat een jeugdige cliënt tot zijn recht moet kunnen komen (NVMW, 2017). Hoewel dit misschien voor de hand lijkt te liggen, is dat dus de vraag in de inclusieve samenleving. Komt een cliënt met autisme tot zijn recht in een "normale" klas waar hij veel prikkels zal ervaren? Weegt de status van het inclusieve op tegen de gevolgen die deze cliënt ervaart door zijn beperking? Verdiend deze cliënt niet juist de bijzondere aandacht en kunnen we niet beter experts inzetten om dit te bereiken? Experts kosten geld. De zorg moet efficiënter. De zorg moet beter gefaciliteerd worden. Hier zijn wij het mee eens. Maar niet ten koste van alles.

Als laatste punt kijken we nog eens naar de maatschappij. Is deze klaar voor een inclusieve samenleving? Als we een voorbeeld gebruiken: Een pedofiel mag na 10 jaar gevangenisstraf terug keren in de maatschappij. De maatschappij vindt deels dat deze man terug mag keren in de maatschappij en een tweede kans verdient want, hij heeft zijn straf uitgezeten. Stel deze man komt in jouw straat te wonen. Een straat waar 10 kinderen wonen. Is iedereen dan nog steeds voor inclusieve samenleving? Is de bevolking het eens met het idee van een inclusieve samenleving of willen ze ook echt meewerken om dit te bereiken? Een ander voorbeeld. Een zorginstelling wordt midden in een woonwijk geplaatst want dit is een uitwerking van een inclusieve samenleving. Inclusiever kan het niet. Toch hebben wij vraagtekens omtrent het succes voor de cliënten. Hebben zij er voor gekozen om midden in een woonwijk te wonen? Is dit gunstig voor hun ontwikkeling? Wordt er niet teveel van ze gevraagd om direct mee te draaien in de maatschappij? Of is het toch ergens goed voor om hun verblijfplek buiten af te plaatsen zoals bijvoorbeeld de twintse zorgcentra in Losser. Een prikkelarme omgeving.

Literatuurlijst

- Anders denken en doen. (2016). Opgehaald van Enschede:
<https://www.enschede.nl/anders-denken-en-doen-met-expeditie-enschede>
- Andriessen, Onstenk, Delnooz, Smeijster, & Peij. (2010). *Gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het hbo*. Delft: Hbo raad vereniging van hogescholen.
- Baarda, d. G. (2005). *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Groningen: Stenfert Kroese.
- Benson, S. (2003). *Wiley Online Library*. Opgehaald van Nursing Management:
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1046/j.1365-2834.2003.00409.x/full>
- Boerwinkel, F. (1971). *Inclusief denken, een andere tijd vraagt een ander denken*. Bussum: Unieboek N.V.
- Bolsenbroek, A., & van Houten, D. (2017). *Werken aan een inclusieve samenleving*. Amsterdam: Boom.
- BPSW. (2015). *Beroepscode voor de Jeugdzorgwerker*. Opgehaald van Platform Jeugd:
http://www.platformjeugd.com/images/pdf/BPSW_Brochure_Beroepscode_Jeugd_Web%20003.pdf
- BPSW. (2016). Opgehaald van skjeugd: https://skjeugd.nl/wp-content/uploads/2016/11/BPSW_Brochure_Beroepscode_Jeugd_Web-003.pdf
- Cliteur, P. (2017). *Ensie*. Opgehaald van <https://www.ensie.nl/basisboek-kwalitatief-onderzoek/peer-debriefing>
- Denters, Klok, & Vrielink. (2012). *De wijkcoach in Velve-Lindenhof gezien door de ogen van betrokken organisaties en de wijkcoaches zelf*. Universiteit Twente.
- Digitaal Jaarplan. (2016). Enschede: Wijkteam Oost-buiten.
- Disability Studies. (2015). Opgehaald van Inclusieve Gemeente Geldermalsen:
<https://disabilitystudies.nl/project/inclusieve-gemeente-geldermalsen>
- ElkWelzijn. (z.j.). *Wijkcoaches*. Opgehaald van Elk Welzijn:
<http://www.elkwelzijn.nl/Wijkcoaches>
- Expeditie Enschede. (2016). Opgehaald van Facebook:
https://www.facebook.com/pg/ExpeditieEnschede/about/?ref=page_internal
- Gemeente Enschede. (2016). Opgehaald van Expeditie Enschede lerend op weg naar een inclusieve samenleving: <https://www.enschede.nl/expeditie-enschede-lerend-op-weg-naar-een-inclusieve-samenleving>

- Grauw, C. d. (2015). *Inventarisatie onderzoek*. Opgehaald van Claudia de Grauw: <http://claudiadegrauw.nl/inventarisatie-onderzoek/>
- Houten, D. v. (2008). *Sociale interventie*. Utrecht: De tijdstroom.
- Leuwerink, & Luttenberg. (2017). *Bachelorrapport*. Enschede: Saxion.
- Maslow. (2017). Opgehaald van leren.nl: <http://www.leren.nl/cursus/management/motiveren/maslow.html>
- Migchelbrink, F. (2013). *Handboek praktijkgericht onderzoek*. Utrecht: Swp.
- MOVISIE. (2013). Opgehaald van Wijkzorgteam multiprobleem benadering Enschede: <https://www.movisie.nl/praktijkvoorbeeld/wijkzorgteam-multiprobleem-benadering-enschede>
- MOVISIE. (2015). Opgehaald van wmo 2015: <https://www.movisie.nl/artikel/wmo-2015-wat-er-veranderd>
- Nieuwenhuis. (2010). *The Art of Management*. Opgehaald van 123Management: http://123management.nl/0/040_mensen/a400_mensen_19_motivatatie_klassiek.html
- Online Vertelpunt. (2016). Opgehaald van Storyconnect: <https://story.storyconnect.nl/index.php/7500>
- Oozo. (z.j.). Opgehaald van Cijfers Enschede: <http://www.oozo.nl/cijfers/enschede>
- Percuris. (2017). *Participatie nieuws*. Opgehaald van Wat is de participatie wet?: <https://www.participatienieuws.nl/participatiewet/340-wat-is-de-participatiewet>
- Redeker, I. (z.j.). *Inclusie, wat is dat?* Opgehaald van Kennisplein Gehandicaptensector: <http://www.kennispleingehandicaptensector.nl/gehandicaptenzorg/inclusie-wat-is-dat.html>
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Gedrag in organisaties*. Groningen: Pearsons Education NL.
- Rot, E. (2013). *Handreiking Balans in Beeld*. Opgehaald van Vilans: <http://www.vilans.nl/docs/producten/Balans-in-Beeld-Handreiking.pdf>
- Schop, G. (2010). *Doelen Smart Formuleren*. Opgehaald van Gertjanschop: http://www.gertjanschop.com/modellen/doelen_smart_formuleren__uitgebreide_toelichting_.html

- SMD-eh. (2014). Opgehaald van Functiebeschrijving Wijkcoach: https://www.smd-eh.nl/media/uploads/files/Functiebeschrijving_Wijkcoach_30_april_2014_aangepast_naar_Worddocument_151214.pdf
- Social Work License. (2017). Opgehaald van Social Worker vs Child Welfare Worker: <http://www.socialworklicensure.org/articles/social-worker-vs-child-welfare-worker.html>
- Sociale Wijkteams Almelo. (2015). Opgehaald van Scoop Welzijn: http://scoopwelzijn.nl/files/1_Wijkcoaches_v2.pdf
- Stevens, J. (z.j.). *Bekwaamheid-Bereidheid*. Opgehaald van desteven: <http://www.desteven.nl/leerdoelen/leidinggevende-manager/coachend-leidinggeven/bekwaamheid-bereidheid>
- Tieleman, M. (2007). *Levensfasen*. Amsterdam: Boom Onderwijs.
- Veldhuizen, M. (2017). *Persoonlijke Communicatie*. (M. t. Dam, & S. v. Raadt, Interviewers)
- Verhoeven, N. (2004). *Wat is Onderzoek?* Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers.
- Wijkteams Enschede. (2016). Opgehaald van Issuu: https://issuu.com/wijkteamsenschede/docs/expeditie_enschede?utm_content=bufferdc904&utm_medium=social&utm_source=linkedin.com&utm_campaign=buffer
- WijkteamsEnschede. (z.j.). *Expeditie Enschede. Lerend op weg naar een inclusieve samenleving*. Enschede.

Bijlages

Bijlage I. Overeenkomst onderzoek

Model overeenkomst onderzoeksopdracht

SAXION

Academie Mens en Maatschappij

OVEREENKOMST ONDERZOEKSOPDRACHT

STUDENTGEGEVENS	
Naam	Suzanne van der Raadt & Mandy van den
Adres	Druiningestraat 136-23 / Sportbos 12
Postcode/woonplaats	7522 EG / 7513 GH Enschede
Telefoonnummer	06-4035191 / 06-12744026
Mobiel	" "
Email	Suzanne.raadt@gmail.com / mandylendb@hotmail.nl
Opleiding	Sociaal pedagogische hulpverlening
(Indien meerdere deelnemende studenten, naam en adresgegevens toevoegen).	
GEGEVENS INSTELLING/ORGANISATIE	
Naam Organisatie + afdeling	Maximos veldhuizen
Eindverantwoordelijke onderzoek	Expeditie Enschede
Onderzoeksbegeleider + opleiding	Christine Ribbert
Adres	
Postcode/woonplaats	
Telefoonnummer	06-13560297
Email	m.veldhuizen@maximos-enschede.nl
De organisatie geeft wel/niet* toestemming voor publicatie van het bachelorrapport.	
GEGEVENS ACADEMIE MENS EN MAATSCHAPPIJ	
Naam Organisatie + afdeling	Saxion, Academie Mens en Maatschappij
Eindverantwoordelijke onderzoek	Karin Kremer-Baars
Onderzoeksbegeleider + opleiding	Manske Jacobs-van
Adres	M.H. Tromplaan 28
Postcode/woonplaats	Postbus 70.000/7513 AB Enschede
Telefoonnummer	053-4871111
Email	
GEGEVENS ONDERZOEK	
Onderwerp en achtergrondschiets	Wijkcoaches + Expeditie Enschede
Doelstelling/vraagstelling	hoe staan wijkcoaches in de transitie
Projectomschrijving	kwalitatief onderzoek
Werkwijze	interviews
Middelen (bijv. financiën, overlegtijd)	

Tijdsfasering (start-, loop- eindtijd) Let op: dit mag maximaal zeven maanden in totaal bestaan.	
Beoogde tussenproducten	
Producten ter beschikking	
Geheimhoudingsplicht (bijv. privacy)	

OVERIGE AFSPRAKEN / CONDITIES:

Het onderzoeksplan is gelezen en geaccordeerd door de opdrachtgever.

Overige afspraken en condities, indien van toepassing, kunnen gemaakt worden door opdrachtgever en studenten met betrekking tot onder meer:

- de te leveren aantallen eindrapporten (en de mogelijke extra kosten daarvan) en daarmee samenhangende extra inspanningen, zoals een handzame samenvatting van de rapportage en/of persbericht;
- de presentatie van de onderzoeksresultaten;
- het copyright/auteursrecht. (In de vorm van een zinsnede als: "Het auteursrecht van de eindrapportage / eindproduct berust bij";
- het al dan niet hebben van publicatierecht van een rapport voor Academie M&M dan wel de betrokken organisatie (sluit direct aan bij voorgaande punt);
- het al dan niet gemeenschappelijk dragen van de kosten van een (mogelijke) publicatie;
- door de opdrachtgever te leveren inspanningen m.b.t. bijvoorbeeld het aanleveren van materiaal en informatie of te regelen voorzieningen ten behoeve van het onderzoek;
- afspraken m.b.t. de eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van het onderzoek vanuit AMM. Dat is formeel de manager onderwijsuitvoering, die de verantwoordelijkheid delegeert aan de onderzoeksbegeleider;
- investerings- en betalingscondities: de naar verwachting vereiste financiële investering van de opdrachtgever (en eventuele bijdrage van de opdrachtnemer in de kosten), afspraken over mogelijk meerwerk en over betalingstermijnen/deelfacturen.

VOOR AKKOORD

- Handtekening Eindverantwoordelijke Opleiding
- Handtekening Eindverantwoordelijke Instelling
- Handtekening Student(en)





Datum en Plaats

Evt. Bijlagen

Bijlage II. Evaluatieformulier opdrachtgever

Academie Mens en Maatschappij				
EVALUATIE ONDERZOEKSOPDRACHT				
STUDENTGEGEVENS				
Naam	Mardus ten Dam & Suzanne vd Raadt			
Onderwerp bacheloronderzoek	aansluiting wijkoaches Expeditie Enschede			
Opleiding	SP+H			
GEGEVENS INSTELLING/ORGANISATIE				
Naam organisatie + afdeling	Gemeente Enschede -> wijkteam Oost + W			
Onderzoeksbegeleider	Markoes veldhuizen			
Adres	Gronausestraat 300			
Postcode/woonplaats	7533 BM Enschede			
Telefoonnummer	053-4818181			
Email	m.veldhuizen@wijkteamenschede.nl			
Datum	02-06-2017			

Hieronder kunt u aangeven wat uw mening is over het bacheloronderzoek.

1. Graag uw mening over het product dat het bacheloronderzoek heeft opgeleverd (aankruisen wat van toepassing is):

	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
Inhoud (duidelijk, juiste weergave van feiten, voldoende diepgang etc.)		X		
Argumentatie (m.n. conclusies en aanbevelingen)			X	
Bereiken van de afgesproken doelen				X
Bruikbaarheid voor de organisatie				X

Heeft u aanvullende opmerkingen over de opdracht? (bijvoorbeeld welke nieuwe gezichtspunten heeft het opgeleverd) Vermeld ze dan hieronder:

Het was voor ons een zeer nuttige opdracht en geeft ons vele inzichten!

2. Graag uw mening over de wijze waarop het bacheloronderzoek tot stand is gekomen:

	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
Samenwerking tussen studenten (o.a. taakverdeling)			X	

Samenwerking studenten vs. organisatie				X
Zelfstandigheid studenten				X
Effectiviteit van werken van studenten				X
Omgaan met afspraken/planning				X
Communicatie van studenten			X	
Afronding van de opdracht door studenten				X

Heeft u aanvullende opmerkingen over de wijze waarop de opdracht tot stand is gekomen? (bijvoorbeeld individuele inbreng in geval van groepen / de mate, waarin de uitvoering binnen de organisatie heeft plaatsgevonden, etc).

Zulke mensen even op gang komen, maar toen gingen jullie als een trein!

Bedankt voor jullie inzet en succes met de afronding van jullie studie.

Bijlage III. Vragenlijst

Inleiding

Ten eerste willen wij u bedanken voor het deelnemen aan dit interview. Het interview zal ongeveer 15 a 30 minuten duren.

Wij zijn Mandy en Suzanne, twee vierdejaars studenten van Saxion. Wij doen onderzoek naar de aansluiting van de wijkcoaches met de Expeditie Enschede. Dit interview wordt opgenomen, zodat we de informatie terug kunnen luisteren en juist kunnen verwerken. Alle informatie die wij verzamelen wordt anoniem verwerkt. Dit houdt in dat alles wat hier gezegd wordt binnen vier muren blijft. We vertalen alle verworven informatie naar data, waarbij er geen namen, leeftijden of ander onderscheid wordt gemaakt. Tijdens dit interview mag dus alles gezegd worden. Graag zelfs, want op die manier kan Expeditie Enschede zich optimaal ontwikkelen. De resultaten zullen terecht komen bij de reisleiders.

Vragen (Volgorde staat niet vast, ligt aan verloop van het interview. Ook wordt er waar nodig doorgevraagd)

Begin

Kennis

Ben je bekend met Expeditie Enschede?

- Zo ja, wat weet je?

Ben je bekend met een inclusieve samenleving?

Visie

Wat is jouw mening over Expeditie Enschede?

Hoe denk je over een inclusieve samenleving?

Midden

Participatie

In welke mate doe je mee aan Expeditie Enschede?

Ja - Waarom doe je mee? Wat doe je zoal?

Nee – Wat houdt je hierin tegen? Wil je wel mee doen?

Expeditie Enschede heeft verschillende bijeenkomsten georganiseerd. Welke is jouw het meest bijgebleven en wat heb je ervan onthouden?

Motivatie

Als ze niet meedoen: Wat maakt dat je de stappen nog niet hebt gezet om aan te sluiten?

Als ze wel meedoen: Wat maakt dat je wel deze stappen hebt gezet?

Wat beïnvloed jouw houding in het wel of niet aansluiten? (houding van team/manager/karakter/visie)

Wat denk je (dat je collega's) nodig (te) hebben om wel mee te doen?

Visie van team

Heb je enig idee hoe de rest van het team tegen de Expeditie aankijkt?

Afsluiting

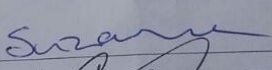
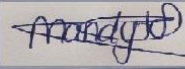
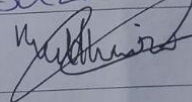
Heb je nog een gedachte of een advies voor de Expeditie?

Bijlage III. Post-It toestemming

Toestemmingsformulier toegangsrechten (publicatie HBO-kennisbank via Post-it)

SAXION
Academie Mens en Maatschappij

Met dit formulier geef ik wel/ geen toestemming voor publicatie van het full-text bachelorrapport.

Naam student:	mandy ten Dam Suzanne vd Raadt
Studentnummer:	326 279 326696
E-mailadres:	326279.student@saxion.nl suzanne.raadt@gmail.com
Titel scriptie:	Expeditie Enschede 2017
Opleiding:	SPH
Datum:	09-06-'17
Handtekening student:	 
Handtekening instelling:	

TOESTEMMING
☒ Hierbij geef ik toestemming voor publicatie van mijn bachelorrapport in de HBO-kennisbank. Mijn opdrachtgever gaat hiermee akkoord.

TOESTEMMING MET EEN EMBARGOPERIODE
☐ Hierbij geef ik toestemming voor publicatie van mijn bachelorrapport in de HBO-kennisbank na een embargoperiode van ____ maanden. Ook mijn opdrachtgever gaat hiermee akkoord.

Bijlage V. Beoordelingsformulier

Naam student					
Studentnummer					
Datum					
1^e Beoordelaar					
2^{de} Beoordelaar					
Beoordelingsvoorwaarden	Feedback				
Aangeleverd zijn: Modelovereenkomst onderzoeksopdracht (bijlage 1 handboek) Evaluatieformulier opdrachtgever (bijlage 2 handboek)					
Ruwe data en instrument zijn gezien door de tweede beoordelaar tijdens het onderzoeksproces.					
Format (omslag, titelpagina, voorwoord, samenvatting, inhoudsopgave, inleiding (met aanleiding, doelstelling, vraagstelling, leeswijzer), beschrijving onderzoeksmethode, resultaten, conclusies, aanbevelingen, discussie) is zakelijk, helder en volgens "Handleiding professioneel schrijven".					
Er is gebruik gemaakt van juiste, relevante, actuele, buitenlandse, valide en betrouwbare bronnen en vermelding is correct volgens "Handleiding professioneel schrijven".					
Het rapport is geschreven in de vorm van een lopend verhaal met een logische opbouw, welke met behulp van inleidingen en overgangszinnen wordt verhelderd.					
Het rapport is geschreven in een correcte zakelijke schrijfstijl, de spelling is correct, grammatica is correct, formuleringen zijn correct (geen beschuldigingen, persoonlijke ontboezemingen, waardeoordelen, etc.)					
Alle bijlagen zijn relevant, spaarzaam, maar wel voldoende aanwezig ten behoeve van de reproduceerbaarheid van het onderzoek.					
Criteria	0	3	6	8	10

1. Het onderzoek is maatschappelijk relevant. Het onderzoek is bruikbaar en/ of vernieuwend voor de beroepspraktijk.	De maatschappelijke relevantie, bruikbaarheid en meerwaarde voor de praktijk worden niet beschreven of zijn niet aanwezig.	Het onderzoek heeft summiere maatschappelijke relevantie en meerwaarde voor de beroepspraktijk. Het onderzoek is weinig bruikbaar.	Het onderzoek draagt bij aan optimalisering van de methodiek en/of methode van de opdrachtgevende instelling.	Tevens draagt het onderzoek bij aan andere, gelijksoortige instellingen op grond van maatschappelijk relevante ontwikkelingen. Hierbij zijn theorieën kritisch met elkaar vergeleken en geïntegreerd met de onderzoeksresultaten.	Daarnaast draagt het onderzoek bij aan het evidence based handelen in de beroepspraktijk. Hierbij wordt gekomen tot nieuwe inzichten, kennis ten aanzien van innovatie van de beroepspraktijk en een visie van de onderzoeker.
--	--	--	---	---	--

Criteria	0	3	6	8	10
2. Het onderzoek heeft <i>diepgang</i> , er wordt relevante theorie gebruikt inclusief (buitenlandse) vaktijdschriftartikelen, waarbij een afweging wordt gemaakt over de bruikbaarheid ervan voor het onderzoek.	Er is geen diepgang te onderscheiden en gebruik gemaakt van literatuur.	Er is gebruik gemaakt van (weinig) verschillende bronnen waarbij de meerwaarde niet relevant en logisch is.	Er wordt theorie gebruikt, waarbij de meerwaarde hoofdzakelijk relevant en logisch is. Richtlijn: 15 bronnen, incl. 4 artikelen. Ook is er een beschrijving van een of meerdere relevante internationale methodieken, of internationale ontwikkelingen.	Daarnaast is de gebruikte theorie in de meeste paragrafen geïntegreerd in het rapport en in eigen woorden weergegeven. Richtlijn: 16-20 bronnen, incl. 4 artikelen. Ook is er een vergelijking beschreven tussen een of meerdere relevante nationale en internationale methodieken of nationale en internationale ontwikkelingen.	Daarnaast is de gebruikte literatuur geïntegreerd in het rapport en vergelijkend en in eigen woorden weergegeven. Richtlijn: 20 bronnen, incl. 5 artikelen. De betekenis van de vergelijking tussen een of meerdere relevante nationale en internationale methodieken of internationale ontwikkelingen voor de beroepspraktijk is beschreven.
3. De onderzoeksvraag is helder, komt voort uit de doelstelling; is haalbaar, afgebakend en precies. De gebruikte onderzoeksmethode is transparant en verantwoord.	De doelstelling, onderzoeksvraag en/of deelvragen de gebruikte onderzoeksmethode worden niet weergegeven.	De onderzoeksvraag, doelstelling en deelvragen zijn niet helder en komen niet logisch uit elkaar voort.	De onderzoeksvraag, doelstelling en deelvragen zijn voldoende helder en sluiten op elkaar aan. Interview/enquêtevragen zijn geformuleerd op basis van geoperationaliseerde theorie.	Daarnaast zijn de items duidelijk geformuleerd, komen logisch uit elkaar voort en zijn voor één interpretatie vatbaar.	Daarnaast is de onderzoeksmethode complex en/of er wordt gebruik gemaakt van passende onderzoeksmethoden waardoor triangulatie bereikt kan worden.
4. De resultaten zijn reproduceerbaar en transparant. Het analysekader is duidelijk (bijvoorbeeld SPSS, Kwalitan), dataverwerking en weergave van resultaten is correct.	Het analysekader en/of de dataverwerking worden niet weergegeven.	De data zijn niet systematisch, verifieerbaar en op basis van een geaccepteerde methode verzameld en verwerkt.	De data zijn plausibel. De weergave van de resultaten is correct, maar de resultaten hadden duidelijker weergegeven kunnen worden.	De data zijn op basis van een geaccepteerde methode verzameld en verwerkt. De data zijn controleerbaar, betrouwbaar en valide.	Daarnaast zijn de items toe te passen in een bredere context dan de opdrachtgevende instantie.

5.De conclusies en aanbevelingen geven antwoord op de vraagstelling en worden gekoppeld aan theorie.	De conclusie en aanbevelingen zijn niet beschreven.	Er wordt onvoldoende specifiek antwoord gegeven op de vraagstelling of het antwoord op de vraagstelling is niet logisch beredeneerd.	Er wordt antwoord gegeven op de vraagstelling en er is sprake van een minimale koppeling tussen resultaten en theorie.	Er wordt antwoord gegeven op de vraagstelling en er is een koppeling tussen resultaten en theorie. De inzichten zijn echter voorspelbaar en niet (geheel) vernieuwend te noemen.	Er is een duidelijke koppeling gemaakt tussen de resultaten en de theorie en hierdoor is tot vernieuwende inzichten gekomen die bruikbaar en toepasbaar zijn voor de verbetering/innovatie van de beroepspraktijk.
--	---	--	--	--	--

Criteria	0	3	6	8	10					
6.De sterktes en zwaktes van het onderzoek zijn beschreven. Er is een discussie aanwezig. De discussie omvat het eigen professioneel standpunt over het onderzoeksonderwerp onderbouwd met argumenten. De discussie wordt gevoerd vanuit diverse perspectieven (denk aan diverse personen en/of micro-, meso- en/of macroniveau).	De sterktes en/of zwaktes van het onderzoek en/of de discussie zijn niet beschreven.	De sterktes en zwaktes van het onderzoek bevatten informatie die niet kloppend is. De discussie bevat informatie die niet kloppend is en/of is niet onderbouwd met argumenten.	Diverse sterktes en zwaktes van het onderzoek zijn beschreven. De discussie is aanwezig, bevat kloppende informatie welke onderbouwd is met argumenten, maar is weinig kritisch en vernieuwend en wordt belicht vanuit slechts één perspectief.	Daarnaast zijn diverse sterktes en zwaktes van het onderzoek en de mogelijke implicaties voor het onderzoek aangegeven. Daarnaast is de discussie vanuit diverse perspectieven beschreven en wordt het eigen professionele standpunt onderbouwd met argumenten. Nieuwe bronnen worden gebruikt om de discussie te onderbouwen.	Daarnaast staan voor vervolgonderzoek alternatieven beschreven om de zwaktes van dit onderzoek in de toekomst te voorkomen. Daarnaast is er sprake van oordeelsvorming van de onderzoeker(s) waarbij kennis en inzicht naar voren komt en (leer)vaardigheden duidelijk worden in een eigen professioneel standpunt.					
Totaal aantal behaalde punten (max. 6 x 10 = 60)										
Cijfer										
Feedback op totaalproduct										
Cesuur bepalen eindcijfer:										
– Er dient aan de voorwaardelijke vormcriteria voldaan te zijn. <i>Indien dit niet het geval is wordt de toets in Bison beoordeeld met het cijfer 1.</i> – Om een voldoende (= 6) te krijgen, moeten minimaal 34 punten worden behaald. – Het cijfer wordt bepaald door de afzonderlijke punten op elk criterium op te tellen en het puntentotaal af te lezen in de onderstaande tabel.										
Cijfer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Max. 60 Punten	0–9	10–15	16–21	22–27	28–33	34–40	41–46	47–52	53–57	58–60