**Ik kom naar jou toe!**

Onderzoek naar welke verbeteringen nodig zijn voor de werving van Samen Leren, zodat er meer ouders bereikt worden voor een Samen Leren begeleidingstraject

*Onderzoeksrapport en innovatievoorstel*





****



**Student**

Dieuwertje Cretier (2093124)

Sociaal Pedagogische Hulpverlening, 30SPHjaar4

Avans Hogeschool, Academie voor Sociale Studies Breda

**Opdrachtgever**

Yentl Lieuwma en Renée Wind

Samen Leren, Bureau Frontlijn

Zuiderparkweg 300, 3085 BW, Rotterdam

**Coach en eerste beoordelaar**

Wim Boluijt en Sjoerd van Gurp

**Voorwoord**

Beste lezer,

Voor u ligt het onderzoeksrapport en innovatievoorstel ‘Ik kom naar jou toe!’. Dit onderzoeksrapport en innovatievoorstel is voortgekomen uit het praktijkgericht en kwalitatief onderzoek dat ik uitgevoerd heb naar welke verbeteringen nodig zijn voor Samen Leren bij het bereiken en werven van ouders voor een Samen Leren begeleidingstraject. Het onderzoeksrapport en innovatievoorstel heb ik gerealiseerd in de periode van februari tot en met juni 2018. Dit is gedaan in opdracht van Samen Leren, Bureau Frontlijn en in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening aan Avans Hogeschool Breda.

De totstandkoming van het onderzoeksrapport en het innovatievoorstel waren niet mogelijk geweest zonder de betrokkenheid van het team van Samen Leren. In het bijzonder wil ik Renée Wind en Yentl Lieuwma hiervoor bedanken. De tijd die zij in mij geïnvesteerd hebben en alle adviezen en motiverende woorden die ik van hen heb mogen ontvangen, heb ik als erg waardevol ervaren.

Ook Wim Boluijt, Ewa Chomicki, Zoë Dekkers en Laura van Dongen (mijn coach en studenten uit het leerteam van Avans Hogeschool) ben ik veel dank verschuldigd. Hun kritische feedback, denkwijzen en invalshoeken hebben ervoor gezorgd dat ik dit onderzoeksrapport en innovatievoorstel naar hoger niveau heb weten te tillen.

Daarnaast wil ook de respondenten (ouders die een Samen Leren begeleidingstraject volgen, begeleiders van Samen Leren en sociaal professionals van soortgelijke organisaties als Samen Leren) bedanken voor de bijdrage die zij aan dit onderzoek hebben geleverd. Zonder hun medewerking had ik dit onderzoek nooit kunnen uitvoeren.

Tot slot wil ik mijn vriend bedanken voor zijn onvoorwaardelijke steun en geduld tijdens deze periode. Ik heb de periode waarin ik dit onderzoeksrapport en innovatievoorstel tot stand heb gebracht als intensief en zwaar, maar ook als uitdagend en inspirerend ervaren. Op de momenten dat ik er even doorheen zat, wist mijn vriend de juiste dingen tegen me te zeggen. Hierdoor liet ik me niet bij tegenslagen uit het veld slaan. Ik werd uitgedaagd om door te gaan en het beste uit mijzelf en uit de praktijksituatie bij Samen Leren te halen. Dit heeft ervoor gezorgd dat zowel het onderzoeksrapport als het innovatievoorstel eindproducten zijn geworden waar ik erg tevreden over ben.

Hartelijk dank voor alle tijd, ondersteuning, adviezen en lieve woorden die ik van iedereen heb mogen ontvangen. Dit heeft ervoor gezorgd dat het onderzoeksrapport en innovatievoorstel tot stand is gekomen, zoals het nu voor u ligt.

Ik wens u ontzettend veel leesplezier toe!

Dieuwertje Cretier

Rotterdam, 8 juni 2018

**Inhoudsopgave**

**Samenvatting 6**

**Begrippenlijst 7**

1. **Inleiding 9**
	1. Inleiding op het onderzoeksrapport en innovatievoorstel 9
	2. Leeswijzer 9
2. **Probleemverkenning 10**
	1. Aanleiding 10
	2. Beroepscontext 11
	3. Probleemanalyse 13
	4. Onderzoeksthema 14
3. **Doelstelling 16**
	1. Onderzoeksdoel 16
	2. Onderzoeksvraag en deelvragen 16
	3. Onderzoeksvorm 16
4. **Aanpak 17**
	1. Methoden van dataverzameling 17
	2. Onderzoeksactiviteiten 17
	3. Respondenten 18
	4. Dataverzamelingsinstrumenten 18
	5. Data-analysetechnieken 18
	6. Betrouwbaarheid en validiteit 19
5. **Literatuurstudie 21**
	1. Outreachend werk en empowermentbenadering 21
	2. Presentiebenadering 22
	3. Bemoeizorg 23
	4. Zorgmijders bereiken 24
6. **Resultaten 26**
	1. Onderzoeksproces 26
	2. Onderzoeksresultaten 28
7. **Conclusie 34**
	1. Beantwoording van de onderzoeksvraag 34
	2. Aanbevelingen 36
8. **Discussie 37**
	1. Betrouwbaarheid en validiteit 37
	2. Beperkingen van het onderzoek 37
	3. Aanbevelingen voor vervolgonderzoek 38
9. **Innovatie 39**
	1. Innovatieplan 39
	2. Beschrijving van de innovatie 43
	3. De innovatie in een praktijksituatie van Samen Leren 43
	4. Meerwaarde van de innovatie 44
	5. Implementatieplan 46

**Literatuurlijst 50**

**Bijlage 1**: Dataverzamelingsinstrument voor de literatuurstudie van dit onderzoek 53

**Bijlage 2**: Dataverzamelingsinstrumenten voor de interviews van dit onderzoek 54

**Bijlage 3**: Dataverzamelingsinstrumenten voor de vragenlijsten van dit onderzoek 60

**Bijlage 4**: Literatuurstudie 69

**Bijlage 5**: Data-analysen 77

**Bijlage 6**: Leidraad: Ik kom naar jou toe! 86

**Bijlage 7**: Beoordelingsadvies van de opdrachtgever 100

**Samenvatting**

Het aantal gezinnen dat langdurig in Nederland in armoede leeft is sinds 2016 aan het stijgen volgens het CBS (CBS, 2018). Dit geldt ook voor de gemeente Rotterdam. In Rotterdam leven 120.000 mensen onder de armoedegrens, 38.500 hiervan zijn kinderen. Armoede leidt tot sociale uitsluiting en beperkte zelfredzaamheid. Gezinnen die van een bijstandsuitkering moeten leven, hebben nauwelijks ruimte om mee te doen aan sociale activiteiten. Dit levert stress op en dat beïnvloedt de toekomst van de opgroeiende kinderen in deze gezinnen. Zonder een effectieve aanpak van dit armoedeprobleem gaan deze kinderen eenzelfde armoedige toekomst tegemoet, met alle maatschappelijke gevolgen hiervan (Bureau Frontlijn, 2018-a). Samen Leren, een project van het methodiek-ontwikkelingsbureau Bureau Frontlijn, richt zich op het effectief aanpakken van het armoedeprobleem in Rotterdam. In Rotterdam-Zuid zet Samen Leren zich in om gezinnen, waarbij kinderen uit groep één tot en met vier van de basisschool een onderwijsachterstand hebben, vaardigheden aan te leren waardoor de onderwijsprestaties van de kinderen verhogen en hiermee ook hun ontwikkelkansen (Huyts & Groeneweg, 2016). Wanneer er niet ingegrepen wordt bij kinderen met achterblijvende onderwijsprestaties neemt dit het risico met zich mee dat ook de cognitieve ontwikkeling achterblijft, de kans op vroegtijdig schoolverlaten wordt vergroot en daardoor de kans om de arbeidsmarkt met een startkwalificatie te betreden wordt verkleind en tot slot neemt de kans op het ontwikkelen van delinquent gedrag en middelgebruik toe (Rumberger, 2011; Sweeten, Busway & Paternoster, 2009; Van Kampen, 2005 in Huyts & Groeneweg, 2016). Echter wordt er door de gezinnen in Rotterdam-Zuid weinig zelf om hulp gevraagd. Oorzaken hiervan zijn onbekendheid met hulpverleningsorganisaties en taboes rondom het zoeken en vragen van hulp. Dit maakt de doelgroep van Samen Leren een moeilijk bereikbare doelgroep. Om deze groep toch te bereiken is het van belang dat er veel en actief aandacht besteed wordt aan het bereiken en werven van deze ouders (Axford, Lehtonen, Kaoukji, Tobin & Berry, 2012 in Huyts & Groeneweg, 2016; AICOM, 2017).

Het doel dat met dit onderzoek is nagestreefd, is om inzichten en werk –en benaderingswijzen rondom het bereiken en werven van ouders te onderzoeken, zowel bij Samen Leren als in het sociaal werkveld en deze bevindingen om te zetten tot innovatieve aanbevelingen ter verbetering van de werving van Samen Leren. Om dit doel te bereiken is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: Hoe kunnen de begeleiders van Samen Leren hun werving zodanig verbeteren dat er meer ouders geworven kunnen worden voor de Samen Leren begeleidingstrajecten?

Om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag is een praktijkgericht en kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Hiervoor is een literatuurstudie uitgevoerd naar optimale methoden om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject en zijn er interviews en vragenlijsten afgenomen bij ouders die een Samen Leren begeleidingstraject volgen, begeleiders van Samen Leren en sociaal professionals van soortgelijke organisaties als Samen Leren.

Uit de interviews en vragenlijsten van de respondenten is naar voren gekomen dat er vijf pijlers zijn die de werving van Samen Leren kunnen verbeteren, namelijk: Zichtbaarheid, samenwerking, houding, draagvlak en social media. De pijlers zijn de meest voorkomende onderwerpen die door alle respondenten genoemd zijn met betrekking tot het bereiken van ouders. Daarnaast komen de pijlers overeen met de resultaten uit de literatuurstudie.

Op basis van deze pijlers heeft de onderzoeker de volgende aanbevelingen aan Samen Leren gedaan:

* Zorg ervoor dat Samen Leren **zichtbaar** is in de wijk, zodat Samen Leren bekend raakt bij buurtbewoners en organisaties in de wijk.
* Ga **samenwerkingen** met organisaties in de wijk aan.
* Integreer het outreachend werken verder binnen de wervingswijze van Samen Leren en voeg hier aspecten uit de presentiebenadering aan toe, zodat (werk)begeleiders hier houvast aan hebben op het gebied van hun **houding** tijdens het werven.
* Investeer in het creëren van **draagvlak** binnen het team.
* Maak gebruik van **social media**.

**Begripsafbakening**

In dit onderzoek worden verschillende begrippen gehanteerd, hiervoor houdt de onderzoeker de onderstaande betekenissen aan.

Begeleiders van Samen Leren: HBO en WO studenten die stagelopen bij Samen Leren. Alle studenten die stagelopen bij Samen Leren volgen een sociale opleiding. Zij voeren voor een groot gedeelte de Samen Leren methode uit. Alle studenten werken onder de begeleiding en supervisie van professionele werkbegeleiders die in dienst zijn bij de projecten van Bureau Frontlijn (Bureau Frontlijn, 2013; Bureau Frontlijn 2018-d; Van der Aa, Van den Berg, Van Beek, Hamdi & Verheijen, 2015).

Bereiken van ouders: Ouders benaderen en ze in deze benaderingen zover krijgen dat zij zich aanmelden om een begeleidingstraject te volgen. Dit wordt ook wel werven genoemd (Randstad, 2018). In dit onderzoek worden zowel de termen ‘bereiken’ als ‘werven’ gebruikt.

Bureau Frontlijn: Een methodiek-ontwikkelingsbureau van de gemeente Rotterdam, dat oplossingen zoekt voor de problemen in achterstandswijken van Rotterdam en deze problemen van onderaf aanpakt (Bureau Frontlijn, 2018-b).

Methoden om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject: Methoden en werkwijzen die ingezet kunnen worden om ouders te benaderen, bereiken en deel te laten nemen (werven) aan een begeleidingstraject. De literatuur benoemd hier verschillende methoden voor, zoals outreachend werken, de empowermentbenadering en de presentiebenadering (Baart, 2003; Omlo, 2017; Van Regenmortel, 2009;).

Ouders: De doelgroep waar de Samen Leren methode zich direct op richt. Huyts & Groeneweg (2016) benoemen dit als ouders, die aan één of meerdere van de volgende kenmerken voldoen:

* Beperkte vaardigheden hebben op het gebied van het stimuleren van hun kind bij de school.
* Beperkte opvoedingsvaardigheden hebben.
* In achterstandswijken wonen.
* Een kind hebben met achterblijvende schoolprestaties in groep één tot en met vier van de basisschool.
* De Nederlandse taal nog niet geheel machtig zijn.
* Van diverse culturele komaf zijn.
* Weinig financiële middelen hebben.
* Beperkte ruimte in huis hebben.
* Beperkte mogelijkheden tot vervoer hebben.

Samen Leren: Een project van Bureau Frontlijn, waarbij gezinnen uit de achterstandswijken van Rotterdam-Zuid en met kinderen uit groep één tot en met vier van de basisschool begeleid worden. Door middel van huisbezoeken wordt er met ouders en hun kinderen aan onderwijsondersteunend gedrag en opvoedvaardigheden gewerkt (Bureau Frontlijn, 2018-c; Huyts & Groeneweg, 2016;).

Samen Leren begeleidingstraject:De begeleiding die vanuit Samen Leren aan gezinnen geboden wordt. Tijdens het Samen Leren begeleidingstraject bezoeken de begeleiders van Samen Leren één tot twee keer per week het gezin om hen onderwijsondersteunende en opvoedvaardigheden aan te leren, waarmee het hoofddoel van Samen Leren bereikt wordt: Het verhogen van de onderwijsprestaties en daarmee het vergroten van de ontwikkelkansen van kinderen met achterblijvende onderwijsprestaties uit groep één tot en met vier van basisscholen in achterstandswijken (Huyts & Groeneweg, 2016).

Samen Leren methode: De aanpak die aan het project ‘Samen Leren’ ten grondslag ligt. Door Pauline Huyts en Marleen Groeneweg (oud-projectleider en projectleider bij Bureau Frontlijn) is deze aanpak doorontwikkeld tot een methode. Sinds maart 2016 is de Samen Leren methode door het NJi erkend als theoretisch goed onderbouwd (NJi, 2016).

Werving van Samen Leren: Een onderdeel uit de Samen Leren methode dat wordt ingezet om ouders enthousiast te maken om deel te nemen aan Samen Leren (Huyts & Groeneweg, 2016).

**1 Inleiding**

* 1. **Inleiding op het onderzoeksrapport en innovatievoorstel**

*I don’t wanna be someone who walks away so easily.**I’m here to stay and make the difference that I can make.*

*Our difference they do a lot to teach us. How to use the tools and gifts, we got. We got a lot to stake.*

***I won’t give up – Jason Mraz***

Het bovenstaande fragment komt uit de hit ‘I won’t give up’ van de Amerikaanse singer-songwriter Jason Mraz, dat gaat over niet opgeven, doorzetten, ervoor iemand zijn, verschil maken en het inzetten van je kwaliteiten. Dit zijn één voor één onderdelen die in dit onderzoek ook terug zullen komen.

Dit afstudeeronderzoek heeft Dieuwertje Cretier (vierdejaars SPH-student aan Avans Hogeschool Breda) opgezet in samenwerking met Renée Wind en Yentl Lieuwma (Samen Leren). In dit onderzoek staat het bereiken en werven van ouders voor de begeleidingstrajecten die Samen Leren aan ouders biedt centraal.

Samen Leren is een project van het methodiek-ontwikkelingsbureau Bureau Frontlijn in Rotterdam-Zuid. Dit project richt zich op ouders van kinderen met achterblijvende onderwijsprestaties uit groep één tot en met vier van de basisschool die wonen in achterstandswijken. De begeleiders van Samen Leren bezoeken de gezinnen één tot twee keer per week thuis om samen met hen te werken aan de onderwijsontwikkeling van de kinderen en de opvoedvaardigheden van de ouders. Op deze manier wordt getracht de onderwijsprestaties en daarmee de ontwikkelkansen van deze kinderen te vergroten en hen een basis voor een kansrijke toekomst te bieden (Bureau Frontlijn, 2018-c; Huyts & Groeneweg, 2016).

* 1. **Leeswijzer**

Dit rapport is tweeledig. De eerste acht hoofdstukken vormen het onderzoeksrapport. Het laatste hoofdstuk is het innovatievoorstel.

**1.2.1 Onderzoeksrapport**

Het onderzoeksrapport begint met de probleemverkenning. Hierin wordt de aanleiding, de beroepscontext, de probleemanalyse en het onderzoeksthema beschreven. Hierna volgt de doelstelling van het onderzoek, met de daarbij behorende onderzoeksvraag en deelvragen. Hierop aansluitend staat de aanpak van het onderzoek weergegeven. Hierin is aandacht besteed aan de methoden van dataverzameling, de onderzoeksactiviteiten, de respondenten, de data-analysetechnieken en de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek. Vervolgens worden de literatuurstudie en de resultaten gepresenteerd. Het onderzoeksrapport wordt afgesloten met de conclusie en discussie. In de conclusie wordt de onderzoeksvraag beantwoord aan de hand van de onderzoeksresultaten. Ook worden er in de conclusie aanbevelingen gedaan aan Samen Leren. In de discussie wordt teruggeblikt op de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek. Daarnaast worden de beperkingen van het onderzoek gepresenteerd. Tot worden er in de discussie aanbevelingen gedaan voor vervolgonderzoek.

**1.2.2 Innovatievoorstel**

Het innovatievoorstel is gebaseerd op de aanbevelingen die uit de conclusie zijn gekomen. Dit is tevens ook waar het innovatievoorstel mee begint. De aanbevelingen worden allereerst omgezet naar innovatieontwerpen. Op basis van de eisen van de opdrachtgever, de begeleiders van Samen Leren en de ouders die een Samen Leren begeleidingstraject volgen is vervolgens een afweging gemaakt voor de gekozen innovatie. Hierna volgt een beschrijving van de innovatie. Hierop aansluitend wordt weergegeven hoe de innovatie er in een concrete praktijksituatie uit zal zien. Vervolgens wordt de meerwaarde van de innovatie beschreven op basis van de morele, methodische en organisatorische argumenten. Tot slot wordt het implementatievoorstel van de innovatie gepresenteerd.

**2 Probleemverkenning**

**2.1 Aanleiding**

In de media is er veel aandacht voor focuswijken, hierbij ligt de nadruk vooral op de achterstanden en armoede. In deze omgeving zijn Bureau Frontlijn en Samen Leren ontstaan. Bureau Frontlijn is een methodiek-ontwikkelingsbureau van de gemeente Rotterdam die zich inzet in de strijd tegen armoede in Rotterdam (Bureau Frontlijn, 2018-b). Samen Leren is één van de projecten Bureau Frontlijn. Samen Leren legt de focus op kinderen, kansen en de toekomst. Vanuit een positieve en betrokken houding wordt er met de ouders van jonge kinderen aan de slag gegaan om de kansen voor de kinderen te vergroten (Huyts & Groeneweg, 2016).

Om de gezinnen te bereiken waar Samen Leren zich op richt, moet er actief geworven worden. Het is namelijk niet vanzelfsprekend dat deze gezinnen zelf om hulp komen vragen. De ouders waar Samen Leren zich op richt zijn vaak onbekend met hulpverleningsorganisaties en kampen met taboes rondom het zoeken en vragen van hulp (Huyts & Groeneweg, 2016).

Dit onderzoek sluit aan bij de werving van Samen Leren en is gestart met de vraag van het team van Samen Leren hoe de werving van Samen Leren verbeterd zou kunnen worden. Het team is namelijk opgevallen dat sinds Samen Leren verhuisd is van Charlois naar IJsselmonde er minder gezinnen bereikt worden voor de Samen Leren begeleidingstrajecten.

De verhuizing van Samen Leren

In het schooljaar 2017-2018 verhuisde Samen Leren van de focuswijken in de deelgemeente Charlois naar de kantelbuurten in de deelgemeente IJsselmonde. Samen Leren is hier nu actief in de wijken: Oud-IJsselmonde, Lombardijen, Groot-IJsselmonde en Beverwaard.

Assistent-projectleider Renée Wind (persoonlijke communicatie, 28 februari 2018) noemt als reden van de verhuizing: Children’s Zone. Children’s Zone in Rotterdam is gebaseerd op de Harlem Children’s Zone uit New York. Harlem Children’s Zone is een programma dat diverse problematiek, zoals slechte huisvesting, drugsgebruik –en misbruik, achterblijvende schoolprestaties, geweldsdelicten en chronische gezondheidsproblemen in de wijken van Harlem aanpakt (Harlem Children’s Zone, 2017). In Rotterdam wordt Children’s Zone ingezet in de focuswijken van Rotterdam-Zuid. Children’s Zone richt zich hier op gezinnen met kinderen van 0 tot en met 18 jaar en heeft als doel om de ontwikkelkansen van kinderen te vergroten (Expertisecentrum Maatschappelijke Innovatie, z.d.). De aanpak die Children’s Zone in de focuswijken van Rotterdam-Zuid aanbiedt, komt veel overeen met dat wat Samen Leren in diezelfde focuswijken aanreikt. De methode van Samen Leren is dus goed toepasbaar binnen de werkwijze van Children’s Zone. Josien Penraat, methodiek-ontwikkelaar bij Children’s Zone, houdt zich bezig met het effectief bereiken van het hoofddoel van Children’s Zone. Zij zou graag willen dat ervaringsleren wordt toegepast binnen Children’s Zone (Persoonlijke communicatie, Wind, 28 februari 2018). Ervaringsleren is een methodiek die door Samen Leren wordt ingezet bij het aanleren van vaardigheden aan ouders (Huyts & Groeneweg, 2016). Voor zowel Children’s Zone als Samen Leren was het niet logisch dat Children’s Zone iets nieuws zou ontwikkelen wat zo dicht in de buurt kwam bij wat Samen Leren al ontwikkeld heeft. Echter bleek wel dat de Children’s Zone de methode van Samen Leren niet helemaal kan overnemen, want waar Samen Leren zich alleen focust op onderwijs en opvoeding, richt Children’s Zone zich op alle leefgebieden. Er is besloten dat Children’s Zone wel onderdelen van de Samen Leren methode gaat toepassen, maar dit niet zal gaan uitvoeren onder de naam Samen Leren. Om verwarring bij gezinnen, scholen en samenwerkingspartners in de wijk te voorkomen, is er besloten dat Children’s Zone zich op de focuswijken van Rotterdam-Zuid zal blijven richten en dat Samen Leren zich zal focussen op de kantelbuurten van IJsselmonde. In de kantelbuurten van IJsselmonde speelt namelijk ook diverse problematiek, zoals armoede, schulden, slechte gezondheid, achterblijvende schoolprestaties, vroegtijdig schoolverlaten, jeugdoverlast en opvoed –en opgroeiproblemen (Gemeente Rotterdam, 2015). Echter is er in IJsselmonde nog maar weinig aandacht voor deze problematiek (Persoonlijke communicatie, Wind, 28 februari 2018).

**2.2 Beroepscontext**

De beroepscontext waarbinnen dit onderzoek wordt uitgevoerd is Samen Leren, een project van Bureau Frontlijn. Het project ‘Samen Leren’ wordt uitgevoerd in Rotterdam-Zuid. Dit maakt Rotterdam-Zuid ook onderdeel van de beroepscontext van dit onderzoek. Onderstaande worden deze drie verschillende contexten nader toegelicht.

**2.2.1 Rotterdam-Zuid**

Rotterdam is een stad waarin de bevolkingssamenstelling in enkele decennia sterk is veranderd. Een groot deel van de Rotterdamse bevolking heeft een achterstand op sociaal en economisch gebied ten opzichte van de rest van Nederland. In Rotterdam-Zuid is dit het meest zichtbaar. Rotterdam-Zuid kent zeven focuswijken en vier kantelbuurten. De zeven focuswijken van Rotterdam-Zuid bestaan uit de wijken in de deelgemeente Feijenoord (Afrikaanderwijk, Bloemhof, Hillesluis en Feijenoord) en de deelgemeente Charlois (Oud-Charlois, Carnisse en Tarwewijk). De vier kantelbuurten bestaan uit de buurten in de wijken van de deelgemeente IJsselmonde (Thomas a Kempisbuurt, Huniadijk, Tuinenbuurt en Meezenbroekbuurt). Dit zijn wijken en buurten die door de problematiek die hier speelt extra zijn opgevallen en waar de problemen zich blijven opstapelen (Expertisecentrum Maatschappelijke Innovatie, z.d.; Pastors & Karakus, 2012).

Vanwege de hardnekkigheid van de problemen in Rotterdam-Zuid is in 2010 het Nationaal Programma Rotterdam Zuid ontwikkeld. In dit programma werken het Rijk, de gemeente Rotterdam, corporaties, zorginstellingen, schoolbesturen, bedrijfsleven, politie en het Openbaar Ministerie samen aan een gezonde toekomst van Rotterdam-Zuid. In 20 jaar (2030) willen zij ervoor zorgen dat het opleidingsniveau, arbeidsparticipatie en woonkwaliteit stijgen naar het gemiddelde van de vier grote steden in Nederland (Nationaal Programma Rotterdam Zuid, 2017).

**2.2.2 Bureau Frontlijn**

Bureau Frontlijn is een methodiek-ontwikkelingsbureau van de gemeente Rotterdam dat in 2006 is opgericht vanuit de keten Handhaving in Rotterdam. Dit is een directeurenoverleg tussen de gemeentediensten: Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Stedenbouw en Volkshuisvesting, Belasting, Publiekszaken en de Directie Veiligheid. Binnen dit overleg ontstond het idee voor een projectbureau dat oplossingen zoekt voor de problemen in de achterstandswijken van Rotterdam en deze problemen van onderaf aanpakt (Bureau Frontlijn, 2018-b).

Bureau Frontlijn valt niet onder één van de gemeentediensten, maar rapporteert rechtstreeks aan het College van Burgemeester & Wethouders. Het College van Burgemeester & Wethouders heeft Bureau Frontlijn de volgende vier opdrachten meegegeven:

1. Verbeter de processen in – en tussen de organisaties in de frontlijn.
2. Voer ingewikkelde interventies eerst zelf uit.
3. Innoveer en ontwikkel nieuwe methodieken.
4. Biedt gevraagd en ongevraagd advies.

(Bureau Frontlijn, 2018-a; Bureau Frontlijn, 2018-e).

De bovengenoemde vier opdrachten worden uitgevoerd vanuit de volgende kernwaarden waar Bureau Frontlijn in gelooft:

* Wij handelen vanuit het belang van de burger.
* Wij staan niet tegenover de burger, maar naast de burger.
* Wij geloven in de eigen kracht van de burger.
* Wij geloven in de kracht van positieve bejegening.

(Bureau Frontlijn, 2018-e).

**2.2.3 Samen Leren**

Samen Leren is een project van Bureau Frontlijn, waarbij ouders en kinderen uit de achterstanden van Rotterdam-Zuid begeleid worden. Het doel van dit project is het bieden van ontwikkelingskansen aan kinderen uit groep één tot en met vier van de basisschool met achterblijvende onderwijsprestaties, die wonen in de achterstandswijken van Rotterdam-Zuid. Dit wordt gedaan door de ouders van deze kinderen, die zich aanmelden voor het Samen Leren begeleidingstraject, onderwijsondersteunende en opvoedvaardigheden aan te leren (Bureau Frontlijn, 2018-c).

**Traject van Samen Leren**

Het traject van Samen Leren bestaat uit de vier opeenvolgende fasen:

1. Werving.
2. Afstemming.
3. Werken aan doelen.
4. Afronding.

Werving

De fase ‘Werving’ bestaat uit het organiseren van ouderbijeenkomsten, aanwezig zijn op logische vindplaatsen en het realiseren van samenwerkingen met scholen en andere hulpverleningsorganisaties in de wijk. Het doel hiervan is om ouders enthousiast te maken om deel te nemen aan Samen Leren. Hierbij wordt een actieve houding van de begeleiders van Samen Leren verwacht, gezien het om ouders gaat die zelf geen hulp zoeken en waarbij taboes heersen over hulp zoeken en vragen (Axford, Lehtonen, Kaoukji, Tobin & Berry, 2012 in Huyts & Groeneweg, 2016).

Afstemming

Zodra een ouder zich in de fase ‘Werving’ heeft aangemeld om mee te doen met Samen Leren, start zij in de fase ‘Afstemming’. Deze fase begint met een intake. Hierna vindt een kennismakingsactiviteit plaats, waarbij de begeleiders van Samen Leren kennis maken met het gezin. Na de kennismakingsactiviteit krijgt de ouder de informatiemap. Hierin staat informatie over onderwijsstimulering (leerhouding, taal, rekenen, fijne motoriek en contact met de leerkracht) en opvoeding (structuur bieden, grenzen stellen en positieve aandacht geven). Ook staan er in de informatiemap verschillende activiteiten, zoals een rekenkleurplaat of een schema om gezinsregels op te stellen. Zodra de begeleiders van Samen Leren de informatiemap hebben doorgenomen met de ouder, kiest de ouder een activiteit uit de informatiemap. Deze wordt gezamenlijk uitgevoerd. Vervolgens wordt er een ouder-leerkrachtgesprek gevoerd. Ouder, leerkracht en de begeleiders van Samen Leren zijn hierbij aanwezig. Dit gesprek wordt gevoerd om meer informatie te verkrijgen over hoe het op school gaat met het kind. Tot slot maken de begeleiders van Samen Leren een plan van aanpak voor de rest van begeleiding. Deze wordt aan het eind van de afstemmingsfase met de ouder besproken (Huyts & Groeneweg, 2016).

Werken aan doelen

Nadat het plan van aanpak besproken is, wordt er met het gezin aan de doelen gewerkt die in het plan van aanpak zijn opgesteld. De doelen zijn vaardigheden die door middel van ervaringsleren aan de ouder worden aangeleerd. De doelen/vaardigheden waaraan er in deze fase gewerkt kan worden, zijn:

* De leerhouding van het kind stimuleren.
* De taalontwikkeling van het kind stimuleren.
* De rekenontwikkeling van het kind stimuleren.
* De fijne motoriek van het kind stimuleren.
* Functioneel contact hebben met de leerkracht.
* Het kind structuur bieden.
* Het kind grenzen stellen.
* Het kind positieve aandacht geven.

Door middel van ouder –en gezinshuisbezoeken worden er met de ouder en het gezin aan de opgestelde doelen gewerkt. Nadat alle doelen een keer aan bod zijn gekomen, wordt de tussenevaluatie afgenomen. Hierin wordt bepaald of de begeleiding nu de gewenste vorm krijgt en wat er nog voor nodig is om het gewenste resultaat van de ouder te behalen. Indien nodig zal de begeleiding bijgesteld worden. Wanneer de ouder dit niet nodig vindt, zal de begeleiding worden afgesloten (Huyts & Groeneweg, 2018).

Afronding

De afronding van de begeleiding bestaat uit een afsluitend huisbezoek, een evaluatie met de ouder, een nazorgcontactmoment (na zes weken) en een follow-up huisbezoek (na zes maanden). Het afsluitende huisbezoek wordt gedaan om de begeleiding op een leuke manier af te sluiten. Het nazorgcontactmoment en follow-up huisbezoek worden gedaan om na te gaan hoe het nu met het gezin gaat en of de doelen nog steeds behaald zijn (Huyts & Groeneweg, 2016).

**2.3 Probleemanalyse**

Werving is dus een belangrijk onderdeel binnen de werkwijze van Samen Leren. Hiermee worden ouders benadert voor een Samen Leren begeleidingstraject. De begeleiders van Samen Leren houden zich, naast het begeleiden van gezinnen, ook hier mee bezig.

Tot aan het schooljaar 2016 – 2017 bood Samen Leren begeleiding aan gezinnen die woonachtig zijn in Charlois. Na dit schooljaar stopte Samen Leren in Charlois en begon zich te richten op de gezinnen in IJsselmonde. In een gesprek met Renée Wind (assistent-projectleider) en Yentl Lieuwma (werkbegeleider) over hoe de werving in IJsselmonde verloopt, werd aangegeven dat de werving hier niet zo goed loopt als voorheen in Charlois. Ze leggen uit dat Samen Leren in Charlois veel ouders wist te bereiken, onder andere door het organiseren van ouderbijeenkomsten op basisscholen, het aanwezig zijn bij rapportavonden op basisscholen en de samenwerking met verschillende hulpverleningsorganisaties in de wijk aan te gaan. Ook leggen zij uit dat wat Samen Leren in Charlois wist te bereiken in IJsselmonde nog niet goed van de grond komt (Persoonlijke communicatie, Wind & Lieuwma, 28 februari 2018).

**2.3.1 Problemen rondom de werving**

De verhuizing van Samen Leren naar IJsselmonde in september 2017 heeft invloed gehad op de werving. Aan het begin van het schooljaar 2017 – 2018 hadden de begeleiders van Samen Leren voldoende gezinnen om te begeleiden. Zij begeleiden op dat moment ook nog gezinnen uit Charlois, die voor de verhuizing van Samen Leren al met een begeleidingstraject gestart waren. In februari 2018 zijn de meeste begeleidingstrajecten van de gezinnen uit Charlois afgerond. In IJsselmonde heeft de wervingswijze nog niet hetzelfde effect als in Charlois. Het valt zowel de begeleiders als de werkbegeleiders van Samen Leren op dat er weinig nieuwe gezinnen uit IJsselmonde worden aangemeld (Persoonlijke communicatie, Wind & Lieuwma, 26 februari 2018).

De begeleiders en werkbegeleiders van Samen Leren blijven investeren in de werving van ouders uit IJsselmonde. De begeleiders van Samen Leren stippelen wervingsroutes uit langs organisaties in IJsselmonde. Ze bezoeken deze organisaties en vertellen hier over Samen Leren (Persoonlijke communicatie, Krommert, 12 februari 2018). De werkbegeleiders van Samen Leren focussen zich op het opbouwen van een samenwerkingsband met de basisscholen in IJsselmonde, zodat hier interactieve ouderbijeenkomsten gegeven kunnen worden. Daarnaast zijn de werkbegeleiders van Samen Leren ook aanwezig bij wijknetwerkbijeenkomsten om Samen Leren onder de aandacht te brengen bij toekomstige samenwerkingspartners (Persoonlijk contact, Rotteveel, 12 februari 2018).

De investeringen van de begeleiders en werkbegeleiders van Samen Leren in de werving hebben er op dit moment nog niet voor gezorgd dat er een toename is in de aanmeldingen van gezinnen voor de Samen Leren begeleidingstrajecten. De wervingswijze van Samen Leren die in Charlois goed leek te werken, is in IJsselmonde niet voldoende. Het team van Samen Leren is van mening dat er creatievere wervingswijzen toegepast moeten worden om ouders in IJsselmonde te bereiken (Persoonlijke communicatie, Rotteveel, 12 februari 2018; Persoonlijke communicatie, Wind, 28 februari 2018).

**2.3.2 Belang van het vinden van een oplossing**

Aangezien de kantelbuurten van IJsselmonde veel kenmerken hebben die vergelijkbaar zijn met de focuswijken van Charlois, zoals armoede, schulden, slechte gezondheid, achterblijvende schoolprestaties, vroegtijdig schoolverlaten, jeugdoverlast en opvoed –en opgroeiproblemen (Gemeente Rotterdam, 2015), wordt er door de gemeente Rotterdam op verschillende wijze geïnvesteerd in de leefbaarheid van IJsselmonde. Dit gebeurd onder andere door het inzetten van het project ‘Kantelbuurten IJsselmonde’ van Bureau Frontlijn. Kantelbuurten IJsselmonde is sinds 2012 actief in de wijken van IJsselmonde. Kantelbuurten IJsselmonde wil met een wijkgerichte aanpak de problemen van de bewoners op alle leefgebieden uit IJsselmonde in een vroegtijdig stadium in beeld krijgen en samen met hen op zoek gaan naar antwoorden. Kantelbuurten IJsselmonde doet dit door bewoners in de wijken actief te benaderen om te ontdekken wat er zich achter de voordeur afspeelt. Zo kunnen zij anticiperen op de problemen in deze wijken en deze al in een vroegtijdig stadium aanpakken en voorkomen Op deze manier wil Kantelbuurten IJsselmonde de wijken van IJsselmonde weer de goede kant op laten kantelen (Bureau Frontlijn, 2018-f).

Naast Kantelbuurten IJsselmonde is Samen Leren zich sinds september 2017 ook in gaan zetten in IJsselmonde. Beide projecten zetten zich in IJsselmonde voor een groot deel preventief in. Dat wil zeggen dat ervoor gezorgd wordt dat de beschermende factoren van ouders, kinderen en gezinnen versterkt worden, zodat er zo goed als mogelijk is, voorkomen wordt dat de risicofactoren tot uiting komen (Burggraaff-Huiskes, 2011).

Hoewel Samen Leren niet zoals Kantelbuurten IJsselmonde specifiek de opdracht heeft gekregen om te ontdekken wat er achter de voordeuren in IJsselmonde afspeelt, hebben zij wel de opdracht gekregen om het werk dat zij in de focuswijken van Charlois deden in de kantelbuurten van IJsselmonde voort te zetten (Persoonlijke communicatie, Wind, 28 februari 2018). Door het werk in IJsselmonde voort te zetten, streeft Samen Leren ernaar om hier te voorkomen dat de onderwijsprestaties van kinderen uit groep één tot en met vier van de basisschool achterblijven. Achterblijvende onderwijsprestaties brengen namelijk als gevolg met zich mee dat de cognitieve ontwikkeling achterblijft, de kans op vroegtijdig schoolverlaten wordt vergroot en de kans om de arbeidsmarkt met een startkwalificatie te betreden wordt verkleind en tot slot de kans op het ontwikkelen van delinquent gedrag en middelgebruik toeneemt (Rumberger, 2011; Sweeten, Busway & Paternoster, 2009; Van Kampen, 2005 in Huyts & Groeneweg, 2016). Daarnaast stellen van Yperen, Van der Steege, Addink en Boendermaker (in Huyts & Groeneweg, 2016) ook nog eens dat de vraag naar jeugdzorg al jaren toeneemt, maar dat de financiële mogelijkheden hiertoe beperkt zijn. Het nieuwe jeugdstelsel legt meer de nadruk op preventie en vroegtijdige ondersteuning. Samen Leren sluit hierop aan. Wanneer de begeleiding van Samen Leren niet plaatsvindt, zal er naar verwachting meer gespecialiseerde zorg nodig zijn, wat hogere kosten oplevert voor de maatschappij (Huyts & Groeneweg, 2016).

Volgens Pastors & Karakus (2012) zijn de onderwijsachterstanden op Rotterdam-Zuid en met name in de focuswijken van Charlois en de kantelbuurten van IJsselmonde groot. Deze onderwijsachterstanden zijn in kaart gebracht aan de hand van cito-scoren. In het uitvoeringsplan van het Nationaal Programma Rotterdam Zuid staat het doel gesteld dat de gemiddelde cito-score in Rotterdam-Zuid in 2030 van hetzelfde niveau zal zijn als het gemiddelde van de vier grote Nederlandse steden. Als tussenstap wordt genoemd dat de gemiddelde cito-score in 2020 van hetzelfde niveau zal zijn als van Rotterdam. Met dit doel voor ogen en de kennis dat de kinderen uit de achterstandswijken van Rotterdam-Zuid onvoldoende Nederlandse taal en andere kennis vanuit huis mee krijgen en daarnaast vaak ook nog kampen met diverse andere problemen, is er voor onder andere Samen Leren nog veel winst te behalen. Vooral wanneer het gaat om het bieden van ontwikkelkansen, zelfredzaamheid, participatie en sociaal kapitaal (Bureau Frontlijn, 2018-a; Huyts & Groeneweg, 2016; Pastors & Aboutaleb, 2014). Om deze reden is het dan ook van belang dat de werving van Samen Leren in IJsselmonde verbeterd. De onderwijsprestaties van de kinderen in Rotterdam-Zuid moeten verhoogd worden, voor het realiseren van ontwikkelkansen (Huyts & Groeneweg, 2016). Hoe beter de werving van Samen Leren, des te meer gezinnen er bereikt worden voor een Samen Leren begeleidingstraject en hoe groter de kans dat de onderwijsprestaties en de ontwikkelkansen van deze kinderen verbeteren.

**2.4 Onderzoeksthema**

Het onderzoeksthema van dit onderzoek betreft de werving van Samen Leren. Met behulp van dit onderzoek zal er een bijdrage geleverd worden aan het verbeteren van de huidige wervingswijze. Dit wordt gedaan door te onderzoeken wat er binnen Samen Leren anders zou kunnen, zodat er meer ouders bereikt worden voor een deelname aan het project ‘Samen Leren’. De wens van Renée Wind en Yentl Lieuwma hierbij is dat er niet een compleet nieuwe wervingswijze ontwikkeld wordt, maar dat er gekeken wordt naar welke inzichten en werk –en benaderingswijzen er toegevoegd kunnen worden aan de wervingswijze van Samen Leren. De onderzoeker neemt de wens van de van de opdrachtgever serieus, maar zal zich hierdoor niet laten beperken. Wanneer uit het onderzoek blijkt dat een nieuwe wervingswijze de werving van Samen Leren daadwerkelijk zou verbeteren, zal dit meegenomen worden in de conclusie, aanbevelingen en innovatie.

**3 Doelstelling**

**3.1 Onderzoeksdoel**

Op basis van de verkenning van het praktijkprobleem is het volgende onderzoeksdoel tot stand gekomen: Het onderzoeken van inzichten en werk –en benaderingswijzen rondom het bereiken en werven van ouders, zowel bij Samen Leren als in het sociaal werkveld. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek zal Samen Leren een adviesrapport met innovatieve aanbevelingen aangereikt krijgen. Afhankelijk van de adviezen zullen deze eventueel al voor Samen Leren ontworpen worden. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer het advies gericht is op het toevoegen van een nieuwe werkwijze aan de wervingswijze van Samen Leren en het implementeren hiervan.

**3.2 Onderzoeksvraag en deelvragen**

De onderzoeksvraag die tijdens dit onderzoek centraal zal staan, is: Hoe kunnen de begeleiders van Samen Leren hun werving zodanig verbeteren dat er meer ouders geworven kunnen worden voor de Samen Leren begeleidingstrajecten?

Om een antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag van dit onderzoek zijn de volgende vier deelvragen gebruikt:

1. Wat zijn volgens de literatuur optimale methoden om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject?
2. Wat zien ouders, die zich wel hebben aangemeld voor Samen Leren, als verbetering van de werving?
3. Wat is er volgens de begeleiders van Samen Leren nodig om de werving te verbeteren?
4. Wat kan Samen Leren opsteken van hoe soortgelijke sociale organisaties ouders bereiken voor hun begeleiding?

**3.3 Onderzoeksvorm**

Dit onderzoek is een kwalitatief onderzoek met als onderzoeksvorm een ontwerponderzoek.

**3.3.1 Kwalitatief onderzoek**

Bij kwalitatief onderzoek worden gegevens open en flexibel verzameld. Er kan hierbij ingespeeld worden op onverwachte situaties. De gegevens worden niet numeriek weergegeven, maar in alledaagse taal (Maso & Smaling, 1998 in Verhoeven, 2011). Het belangrijkste aspect van kwalitatief onderzoek is dat er waarde wordt gehecht aan de betekenis die de respondenten aan onderwerpen en thema’s uit het onderzoek geven (Verhoeven, 2011).

Met dit kwalitatieve onderzoek zal er waarde gehecht worden aan de meningen en ervaringen van de ouders die een Samen Leren begeleidingstraject volgen, de begeleiders van Samen Leren en de sociaal professionals van soortgelijke organisaties als Samen Leren. Waar mogelijk zullen deze meningen en ervaringen gekoppeld worden aan resultaten en publicaties uit de vakliteratuur. Dit wordt gedaan om de triangulatie te vergroten en de geldigheid van het onderzoek te verhogen (Van der Donk & Van Lanen, 2014; Verhoeven, 2011).

**3.3.2 Ontwerponderzoek**

Het onderzoek naar de werving van Samen Leren is een ontwerponderzoek. Een ontwerponderzoek heeft als doel om de kwaliteit van de praktijksituatie te verbeteren. De verbetering kan inhouden dat er op een andere manier gehandeld wordt, beleidsplannen worden opgesteld of dat er een handleiding wordt geschreven. Bij een ontwerponderzoek moet dit op een systematische manier worden uitgevoerd (Van der Donk & Van Lanen, 2014).

Dit ontwerponderzoek zal uitgevoerd worden aan de hand van de cyclus voor praktijkonderzoek en de innovatiecyclus. Op een systematische manier zal de praktijksituatie (de werving) van Samen Leren verbeterd worden.

**4 Aanpak**

**4.1 Dataverzamelingsmethoden**

Van der Donk & Van Lanen (2014) noemen vier methoden van dataverzameling: Bestuderen, observeren, bevragen en bezoeken. Binnen dit onderzoek worden de dataverzamelingsmethoden ‘bestuderen’ en ‘bevragen’ gebruikt.

**4.1.1 Bestuderen**

Het bestuderen van testbronnen wordt op beschrijvende en vergelijkende wijze gedaan. Het thema van het onderzoek wordt bekeken vanuit verschillende perspectieven, door gebruik te maken van verschillende tekstbronnen (Van der Donk & Van Lanen, 2014).

**4.1.2 Bevragen**

Het bevragen van respondenten wordt op definiërende en verklarende wijze gedaan. Bij de definiërende vorm wordt aan de respondenten gevraagd wat voor ideeën zij hebben bij bepaalde begrippen. Bij de verklarende vorm wordt de poging gedaan om erachter te komen wat de oorzaken van een bepaald probleem zijn. Het bevragen van respondenten zal gedaan worden aan de hand van interviews en vragenlijsten (Van der Donk & Van Lanen, 2014).

**4.2 Onderzoeksactiviteiten**

Bij de beantwoording van deelvraag 1, 3 en 4 zullen de dataverzamelingsmethoden ‘bestuderen’ en ‘bevragen’ gecombineerd. Door deze combinatie wordt methodische triangulatie toegepast: Twee methoden van dataverzameling worden gecombineerd. Naast methodische triangulatie wordt ook brontriangulatie toegepast. Dit wordt gedaan door de beantwoording van de deelvragen op meerdere bronnen te baseren, om eenzijdigheid te voorkomen. Bij de beantwoording van deelvraag 2 zal alleen de onderzoeksmethode ‘bevragen’ toegepast worden. Hierbij wordt echter wel gebruik gemaakt van onderzoekstriangulatie. Dit houdt in dat er verschillende mensen bij het verzamelen van de data worden betrokken. De vragenlijsten behorend bij deelvraag 2 zullen namelijk door de begeleiders van Samen Leren worden afgenomen. Op deze manier wordt de validiteit van het onderzoek verhoogd en de betrouwbaarheid van de data gecontroleerd (Van der Donk & Van Lanen, 2014).

**4.2.1 Literatuurstudie**

Om de literatuurstudie uit te kunnen voeren en hiermee antwoord te geven op deelvraag 1, 3 en 4 moeten de volgende deelactiviteiten uitgevoerd worden:

* Belangrijkste kernbegrippen en deelaspecten in kaart brengen.
* Betrouwbare bronnen zoeken bij de kernbegrippen en deelaspecten.
* Informatie die bruikbaar voor dit onderzoek is overnemen en analyseren.

**3.2.2 Interviews**

Om de interviews af te kunnen nemen en hiermee antwoord te geven op deelvraag 3 en 4 moeten de volgende deelactiviteiten uitgevoerd worden:

* Schrijven van een interviewleidraad.
* Afnemen van het interview.
* Vastleggen en analyseren van de interviewopbrengsten.

**4.2.3 Vragenlijsten**

Om de vragenlijsten af te kunnen nemen en hiermee antwoord te geven op deelvraag 2 moeten de volgende deelactiviteiten uitgevoerd worden:

* Schrijven van een vragenlijstleidraad.
* Afnemen van de vragenlijsten.
* Vastleggen en analyseren van de opbrengsten van de vragenlijsten.

**4.3 Respondenten**

Bij dit onderzoek zijn drie groepen respondenten betrokken: Ouders, begeleiders van Samen Leren en sociaal professionals.

**4.3.1 Ouders**

Bij acht ouders die in begeleiding bij Samen Leren zijn wordt een vragenlijst afgenomen. Het doel van de onderzoeker was om tien ouders te bevragen, zodat er een relatief breed scala aan antwoorden ontvangen zou worden. De onderzoeker heeft dit naar (werk)begeleiders van Samen Leren gecommuniceerd. Zij hebben uiteindelijk een lijst gemaakt met ouders die mee zouden willen en kunnen werken aan dit onderzoek. Op deze lijst stonden acht geschikte ouders.

**4.3.2 Begeleiders van Samen Leren**

Bij vijf begeleiders van Samen Leren, die allen betrokken zijn bij de werving, worden interviews afgenomen. De onderzoeker heeft ervoor gekozen om alle begeleiders van Samen Leren tegelijkertijd tijdens een groepsinterview te ondervragen. Hier is voor gekozen, omdat alle respondenten bij dezelfde situatie betrokken zijn en het afnemen van vijf afzonderlijke interviews meer tijd kost dan één groepsinterview (Van der Donk & Van Lanen, 2014).

**4.3.3 Sociaal professionals**

Bij vier sociaal professionals worden interviews afgenomen. Dit zijn sociaal professionals van de organisaties: Vaderproject (Trias Pedagogica), WijZijn Traverse (Bergen op Zoom), Buurtmoeders (Stichting Wijkalliantie) en Buurtwerk Rotterdam (Stichting SWKGroep). Deze organisaties is de onderzoeker tijdens het vooronderzoek en de literatuurstudie tegengekomen en heeft zij vervolgens benaderd met de vraag of zij een bijdrage willen leveren aan dit onderzoek. Het doel van de onderzoeker was om minimaal vier tot zes sociaal professionals te bevragen, zodat er een relatief breed scala aan antwoorden ontvangen zou worden. Doordat uiteindelijk vier van de acht benaderde sociaal professionals bereid waren een bijdrage te leveren aan dit onderzoek, zal het minimum aantal sociaal professionals bevraagd worden.

**4.4 Dataverzamelingsinstrumenten**

Om de data te verzamelen zoals beschreven staat bij de dataverzamelingsmethoden (H.4.1) en onderzoeksactiviteiten (H.4.2), zijn er door de onderzoeker drie dataverzamelingsinstrumenten ontwikkeld.

**4.4.1 Literatuurstudie**

Voor het verzamelen van de data uit de literatuur is er een kijkkader als dataverzamelingsinstrument ontwikkeld. Dit instrument is te vinden in bijlage 1.

**4.4.2 Interviews**

Voor het verzamelen van de data uit de interviews is er een interviewleidraad als dataverzamelingsinstrument ontwikkeld. De interviewleidraad bevat de contactgegevens van de respondenten, het doel van het interview, de datum en tijd van het interview, de locatie van het interview en een gesprekswijzer. De interviewleidraad voor begeleiders van Samen Leren als voor sociaal professionals is nagenoeg hetzelfde. Alleen de inhoud van de gesprekswijzers komen niet overeen. Dit instrument is te vinden in bijlage 2.

**4.4.3 Vragenlijsten**

Voor het verzamelen van de data uit de vragenlijsten is er een vragenlijstleidraad als dataverzamelingsinstrument ontwikkeld. De vragenlijstleidraad bevat een instructiebrief voor begeleiders van Samen Leren, een informatiebrief voor ouders en de inhoudelijke vragenlijst. Dit instrument is te vinden in bijlage 3.

**4.5 Data-analysetechnieken**

De data die voort zal komen uit de literatuurstudie, interviews en vragenlijsten, zullen geanalyseerd worden aan de hand van de data-analysetechnieken: Horizontaal vergelijken en data terugbrengen tot betekenisvolle tekstfragmenten.

**4.5.1 Horizontaal vergelijken**

Horizontaal vergelijken als instrument voor data-analyse kan gebruikt worden om snel een beeld te krijgen van de antwoorden van verschillende personen op een open vraag. Ook kan horizontaal vergelijken gebruikt worden bij de vergelijking van vakliteratuur (Van der Donk & Van Lanen, 2014). Dat is bij dit onderzoek het geval. De vakliteratuur zal vergeleken worden. Aan de hand van deze vergelijking zal er een antwoord worden gegeven op de deelvraag over wat optimale methoden zijn om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject. Daarnaast zullen de uitkomsten vergeleken worden met uitkomsten uit de interviews, om in de conclusie sterkere uitspraken te kunnen doen.

**4.5.2 Data analyseren aan de hand van betekenisvolle tekstfragmenten**

Minder gestructureerde data levert vaak veel tekst op. De data terugbrengen tot betekenisvolle tekstfragmenten als instrument voor data-analyse kan erbij helpen om stukken uit de tekst te halen die betrekking hebben op eenzelfde onderwerp. Deze onderwerpen kunnen benoemd worden, de tekstfragmenten worden dan gelabeld (Van der Donk & Van Lanen, 2014). In dit onderzoek zal de data uit de interviews en vragenlijsten gelabeld worden. Aan de hand van de labels zullen verbanden worden gezocht.

**4.6 Betrouwbaarheid en validiteit**

Betrouwbaarheid en validiteit gaan over de vragen of in het onderzoek onderzocht wordt wat de onderzoeker voor ogen had en of de resultaten hetzelfde zijn als het onderzoekt herhaalt wordt of door iemand anders wordt uitgevoerd. Van der Donk & Van Lanen (2014) noemen richtlijnen voor het vergroten van de betrouwbaarheid en validiteit. Om de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek aan te tonen, staan een aantal van deze richtlijnen onderstaande weergegeven.

**4.6.1 Triangulatie**

Triangulatie wordt toegepast om de validiteit te verhogen en betrouwbaarheid van de data te controleren (Van der Donk & Van Lanen, 2014). Bij het beantwoorden van drie van de vier deelvragen wordt zowel brontriangulatie als methodische triangulatie toegepast. Bij de overige deelvraag wordt alleen onderzoekstriangulatie toegepast. Dit kan ervoor zorgen dat de conclusie uit deze deelvraag mogelijk minder betrouwbaar is, dan de conclusies die uit de andere deelvragen worden getrokken.

**4.6.2 Communiceren over het onderzoek en verdieping in verschillende perspectieven**

Praktijkonderzoek richt zich op het verbeteren van de beroepspraktijk. Het is de bedoeling dat het onderzoek iets oplevert voor de directe betrokkenen uit deze beroepspraktijk. Om ervoor te zorgen dat er uiteindelijk iets gedaan wordt met de onderzoeksresultaten is het belangrijk om de betrokkenen bij de onderzoeksactiviteiten te betrekken (Van der Donk & Van Lanen, 2014). Van dit onderzoek is het hele team van Samen Leren op de hoogte. In een training over de werving voor de begeleiders van Samen Leren is bekend gemaakt dat dit thema binnen Samen Leren onderzocht zal worden. Ook is er naar de begeleiders van Samen Leren uitgesproken dat ze voor input en feedback de onderzoeker mogen benaderen. Naast dat er met de begeleiders van Samen Leren over het onderzoek is gecommuniceerd, wordt er ook met de werkbegeleiders en assistent-projectleider van Samen Leren over het onderzoek gesproken. De werkbegeleiders en assistent-projectleider geven de onderzoeker feedback en denken met haar mee. Op deze manier wordt er gestreefd naar draagvlak en naar nieuwe inzichten en perspectieven bij het denkkader en perspectief van de onderzoeker. Dit vergroot de validiteit van het onderzoek (Van der Donk & Van Lanen, 2014).

**4.6.3 Transparantie**

Wanneer analyses en conclusies niet herkenbaar zijn voor anderen, is het belangrijk dat zij op het onderzoeksproces, inclusief de overdenkingen, kunnen reageren. Hiervoor is het van belang dat de onderzoeker het onderzoeksproces zo helder mogelijk beschrijft (Van der Donk & Van Lanen, 2014). De onderzoeker heeft geprobeerd het onderzoeksproces zo helder mogelijk te beschrijven, door de cyclus voor praktijkgericht onderzoek en de innovatiecyclus te volgen. Ook zal de onderzoeker alle producten die zij ontwikkelt, zoals de dataverzamelingsinstrumenten archiveren. Dit verhoogt de betrouwbaarheid van het onderzoek, want als ditzelfde onderzoek in de toekomst nogmaals zal worden uitgevoerd of door iemand anders zal worden uitgevoerd, is de kans aannemelijk dat dit dezelfde resultaten zal opleveren. Deze kans is aannemelijk, omdat de werkwijze van de onderzoeker op deze manier wordt vastgelegd en over te nemen is door andere onderzoekers (Van der Donk & Van Lanen, 2014).

**4.6.4 Gebruiken van vakliteratuur**

Literatuur kan een andere of nieuwe kijk op een thema bieden. Door het gebruiken van literatuur wordt voorkomen dat belangrijke aspecten over het hoofd worden gezien. Daarnaast zorgt een gericht theoretisch kader ervoor dat de data gerichter verzameld, geanalyseerd en geïnterpreteerd kan worden (Van der Donk & Van Lanen, 2014). De onderzoeker heeft er bewust voor gekozen om naast de verkennende literatuurstudie in het vooronderzoek ook data te verzamelen aan de hand van vakliteratuur. Aspecten die mogelijk tijdens de verkennende literatuurstudie over het hoofd zijn gezien, kunnen vervolgens alsnog in kaart worden gebracht. Daarnaast wordt door middel van de literatuurstudie triangulatie toegepast, door de beweringen van de respondenten uit de interviews te vergelijken met de resultaten uit de literatuur. Dit verhoogd de validiteit en betrouwbaarheid (Van der Donk & Van Lanen, 2014).

**5 Literatuurstudie**

**5.1 Outreachend werken en empowerment**

Volgens Van Regenmortel (2009) is outreachend werken een geschikte werkwijze om moeilijk bereikbare doelgroepen toch te bereiken en samen met hen de krachten en mogelijkheden te zoeken om zelf problemen op te kunnen lossen. Empowerment biedt een kader om het outreachend werken te legitimeren.

**Outreachend werken**

Bij outreachend werken gaat het om zelf initiatief nemen in plaats van af te wachten tot mensen zelf om hulp komen vragen. Outreachend werken is echter wel meer dan alleen eropaf gaan. Outreachend werken vraagt van de outreachend professional een bepaalde benadering. Aangezien outreachend werken zich richt op diverse doelgroepen is er niet een eenduidige benadering. Omlo (2017) beschrijft verschillende benaderingen en modellen die de literatuur onderscheidt voor outreachend werken (Tonkens, 2008; Van der Lans, 2010; Van Doorn, Van Etten & Gademan, 2013 in Omlo, 2017).

Hulpmodel

*Doel:* Het hulpmodel is één van de bekendste vormen van outreachend werken en heeft als doel om vroegtijdig problemen te signaleren, om vervolgens de kansen op herstel, maatschappelijke participatie en zelfredzaamheid te vergroten (Omlo, 2017).

*Rol van de outreachend professional:* In het hulpmodel staat het principe centraal dat niemand afgewezen of uitgesloten mag worden. Ook staat centraal dat mensen die in nood verkeren altijd op hulp moeten kunnen rekenen, ook als ze hier zelf niet om vragen (Omlo, 2017).

Dwang –en drangmodel

*Doel:* Het dwang –en drangmodel richt zich op de situaties die al geëscaleerd zijn en heeft als doel om (verdere) overlast te voorkomen en te bestrijden (Tonkens, 2008 in Omlo, 2017).

*Rol van de outreachend professional:* De outreachend professional gaat vooral op mensen af op basis van de signalen die er zijn met betrekking tot overlast of schade. Deze benadering van outreachend werken is als enige autoritair van aard en negatief. Dit komt omdat de nadruk vooral ligt op controle, handhaving, sancties en straffen (Tonkens, 2008 in Omlo, 2017).

Politiserend model

*Doel:* Het politiserend model richt zich op de lokale gemeenschap van de bewoners en heeft als doel de leefomstandigheden en weerbaarheid te verbeteren van groepen mensen die leven op plaatsen waar sprake is van sociaaleconomische ongelijkheid, sociale uitsluiting en mensenrechtenschending (Omlo, 2017).

*Rol van de outreachend professional:* De outreachend professional zoekt mensen actief op in hun leefwereld en inventariseert de sociale kwesties waar de bewoners mee te maken hebben. Door middel van educatie probeert de outreachend professional de bewoners bewust te maken van de oorzaken van de problemen en ondersteunt hen bij het ontwikkelen van vaardigheden, zodat ze voor zichzelf kunnen opkomen bij politieke, sociale en economische kwesties (Omlo, 2017).

Verbindende model

*Doel:* Het verbindende model is een recente en pragmatische benadering vanuit het opbouwwerk en heeft als doel om de sociale samenhang, participatie en emancipatie te bevorderen en informele steun –en hulpbronnen te activeren (Omlo, 2017).

*Rol van de outreachend professional:* De outreachend professional spreekt mensen aan op straat en komt ongevraagd bij mensen thuis om aan hen te vragen wat zij voor de wijk kan betekenen (Omlo, 2017).

Kwartiermakersmodel

*Doel:* Het kwartiermakersmodel heeft als doel om maatschappelijke uitsluiting te bestrijden van kwetsbare en gemarginaliseerde doelgroepen en gehoor te geven aan de wens van deze doelgroepen om erbij te horen en betekenisvol te zijn (Omlo, 2017).

*Rol van de outreachend professional:* De outreachend professional zet interventies in om de sociale en maatschappelijke acceptatie en sociale integratie van deze doelgroepen te versterken (Omlo, 2017). Daarnaast werkt de outreachend professional aan een gastvrije samenleving, hierdoor is zij niet te vinden in spreekkamers, maar juist in de wijk (Kal, Post en Wilken, 2013 in Omlo, 2017).

Presentiemodel

*Doel:* Het presentiemodel is een benadering met als doel om vanuit afstemming en aansluiting een relatie met de bewoners op te bouwen en om vanuit deze relatie betekenisvol voor hen te kunnen zijn (Van Regenmortel, 2008).

*Rol van de outreachend professional:* De outreachend professional raakt vertrouwd met de bewoners in de wijk, doordat zij hier aandachtig aanwezig is. Door deze aanwezigheid vangt zij signalen op van bewoners in kwetsbare situaties (Baart, 2004; Verplancke, 2013 in Omlo, 2017).

**Empowerment**

Empowerment is een proactief model, waarbij er wordt uitgegaan van de eigen kracht van iemand. Er wordt geprobeerd om deze kracht te versterken, zonder de kwetsbaarheden tekort te doen. De focus ligt op welzijn, gezondheid en beschermende factoren, waarbij de verbinding met de maatschappij belangrijk is. Empowerment leidt tot grote autonomie en tot het maken van zelfstandige keuzes, waarbij er gestreefd wordt naar volwaardig burgerschap (Van Regenmortel, z.d.).

De rode draad die door heel het empowermentproces loopt is: Het krachtenperspectief. Er wordt namelijk een actief beroep gedaan op de krachten en potenties van de persoon en zijn omgeving. Dit wordt gedaan vanuit een positieve basishouding die gebaseerd is op:

* Aandacht en presentie.
* Respect.
* Betrokkenheid.
* Gelijkwaardigheid.
* Wederkerigheid.

(Van Regenmortel, 2009).

**5.2 Presentiebenadering**

De presentiebenadering is geen methodiek, maar een benadering. De presentiebenadering levert belangrijke bouwstenen voor het vormgeven van de relatie tussen de cliënt en sociaal professional. Rehabilitatiemethoden en kwartiermaken gebruiken ook de visie van de presentiebenadering (Movisie, 2016). Presentie richt zich op afstemming en aansluiting, vanuit relationeel oogpunt, tussen de cliënt en sociaal professional. Vanuit de relatie blijkt wat goede zorg is voor de desbetreffende cliënt op het desbetreffende moment (Leest, z.d.).

De presentiebenadering is niet alleen een bepaalde manier van werken, maar heeft een uitgewerkte basisfilosofie. Deze filosofie is sterk gericht op het bevorderen van menselijke waardigheid en het belang van sociaal opgenomen zijn en hanteert hierbij de volgende specifieke kenmerken:

* **Plaats en tijd**: Niet werken vanuit een pand of vanachter een bureau, maar vanaf de stoep en straat en vanuit de wijk. Naar de ander toegaan, ongehaast zijn en zich in de leefwereld van de bewoners bevinden.
* **Ritme van werken**: Afgestemd op het leefritme van de bewoners. De contacten die presentiewerker met de bewoners heeft zijn langdurig.
* **Aansluiting**: De presentiewerker sluit aan bij de leefwereld en levensloop van de bewoners en deelt hierin mee. Het vinden van problemen staat niet voorop, maar het vinden van een goede verhouding tot het leven.
* **Omgang**: De omgang van de presentiewerker met de bewoners is hartelijk en informeel. Trouw is hierbij het sleutelwoord.
* **Alledaagse omgangs –en werkvormen**: De presentiewerker komt vaak alledaags over. Er worden geen zware hulpverleningsgesprekken gevoerd, maar er wordt met elkaar opgetrokken en tussendoor worden ernstige zaken besproken, bijvoorbeeld onder het genot van een patatje.
* **Afstemming en openheid**: De presentiebenadering draait niet om de bedoelingen die door andere bedacht zijn. Doelen liggen daarom van te voren ook niet vast. De presentiewerker heeft een open agenda, die vaak door de bewoners mag worden ingevuld. Bij de open benadering van de presentiewerker staat de ‘niet-weten-houding’ centraal.
* **Sturing van het werk**: Het werk van de presentiewerker wordt gestuurd op reflectieve wijze, zonder vaste patronen, zonder een legitimatie vooraf en zonder een beschermende professionele status.
* **Betekenis**: De presentiebenadering is exclusief, er wordt juist contact gezocht met mensen die moeilijk bereikbaar zijn. Dit zijn mensen die vaak maatschappelijk uitgesloten (sociaal overbodig) zijn. Voor deze mensen blijkt de presentiebenadering betekenisvol te zijn. De presentiewerker zoekt, sterkt en erkent deze mensen.

(Baart, 2003).

De presentiebenadering beschrijft geen kant-en-klare werkwijze voor sociaal professionals die zich inzetten als presentiewerker. De persoon van de sociaal professional zelf is een belangrijk element in de relatie. De presentiebenadering hecht daarom veel waarden aan het voortdurend blijven leren en kijken naar eigen waarden en handelen (Movisie, 2016). Daarnaast draait het bij de presentiewerker om: De menselijke maat, nabijheid en aandacht, aansluiting, afstemming en leefwereldgerichtheid, zorgzaamheid, rust, trouw, aanspreekbare en benaderbare hulpverlener, geloof in de allerzwakste en bij de cliënt blijven, ook als er geen oplossing is (Van Regenmortel, 2008).

**5.3 Bemoeizorg**

Niet alleen volgens Van Regenmortel (2009), maar ook volgens Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis (2015) is outreachend werken een geschikte werkwijze om moeilijk bereikbare doelgroepen te bereiken. In een handleiding over outreachend werken benoemen Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis (2015) de methode ‘bemoeizorg’. Bemoeizorg is onder andere door GGD West-Brabant op de kaart gezet. Wanneer er via reguliere werkwijzen geen contact tot stand komt, lukt dit vaak via bemoeizorg wel. Hierbij zijn vasthoudend en creativiteit bij sociaal professionals van belang. Contact leggen en maken zijn hierbij sleutelwoorden.

**Contact leggen en maken**

Een belangrijk onderdeel van bemoeizorg is contact leggen om binnen te komen en contact maken om vertrouwen te winnen en in gesprek te gaan.

Contact leggen

Contact leggen om binnen te komen bij gezinnen is een aparte stap in de bemoeizorg. De sociaal professional wacht niet tot een gezin de weg naar de organisatie heeft gevonden, maar zoekt de gezinnen zelf actief op. Het eerste contact met een gezin leggen kan soms creativiteit en vasthoudendheid vereisen. Hoe de sociaal professional ook te werk gaat, er moet altijd een goede voorbereiding aan vooraf zijn gegaan. Er is namelijk maar één eerste keer voor het leggen van contact en binnenkomen. Een persoonlijke aanpak van de sociaal professional, waarbij er belangstelling wordt getoond voor het gezin en het welzijn van het kind, leidt meestal tot bereidheid bij ouders om het gesprek aan te gaan (Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis, 2015).

Contact maken

Contact leggen is de eerste stap. Wanneer deze stap gemaakt is, is het de kunst om ook daadwerkelijk in gesprek te komen en te blijven. Dit is lastig en kan soms tijdrovend zijn. Belangrijk bij dat contact is dat de sociaal professional oprecht interesse toont en zich openstelt voor het verhaal van de ouder. Het kan helpen wanneer de sociaal professional zich realiseert dat de informatie die zij al heeft over gezin haar beeld kan beïnvloeden. Het verhaal moet zich naast de voorkennis plaatsen (Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis, 2015).

**5.4 Bereiken van zorgmijders**

Zoals bij het hulpmodel (model van outreachend werken) en bemoeizorg ook beschreven staat, is er een groep mensen die wel hulp nodig hebben, maar dit zelf niet zoeken. Deze groep wordt ook wel ‘zorgmijders’ genoemd. Naast dat Omlo (2017) beschrijft hoe deze doelgroep bereikt kan worden, heeft AICOM (2017) een onderzoek gedaan naar hoe sociaal professionals beter in contact kunnen komen en grip kunnen krijgen op deze groep.

**Zogmijders**

Zorgmijders hebben veel overeenkomsten met sociaal kwetsbaren. In Nederland is deze groep ongeveer 10 tot 15% van de Nederlandse bevolking. Onder deze groep vallen de volgende mensen:

* Mensen die lager opgeleid zijn.
* Niet-werkende mensen en/of uitkeringsgerechtigde mensen.
* Mensen die gescheiden zijn.
* Alle groepen met een niet-Nederlandse achtergrond.
* Jongeren van 18 tot en met 34 jaar.
* Jongeren die 18 zijn en onder begeleiding van jeugdzorg zijn geweest.
* Mensen met een psychische aandoening.
* Ouderen van 75+.
* Mensen die in een achterstandswijk wonen.
* Mensen met een lichtverstandelijke beperking.
* Statushouders.

(AICOM, 2017).

**Zorgmijders vinden en bereiken**

Net zoals bij de modellen voor outreachend werken bestaan er voor het vinden en bereiken van zorgmijders ook verschillende benaderingen. Welke benadering het meest effectief is hangt af van de groep zorgmijders. AICOM (2017) onderscheidt de volgende vier benaderingen:

* Signaleren via een laagdrempelig signaleringsnetwerk.
* Zoeken door op zoek te gaan.
* Data analyseren met behulp van beschikbare data.
* Drempels verlagen door zorg laagdrempelig te maken.

Via een laagdrempelig signaleringsnetwerk

Een laagdrempelig signaleringsnetwerk verzamelt informatie uit de buurt van bewoners en (maatschappelijke) organisaties. Een voorbeeld hiervan is dat in de gemeente Stichtse Vecht het Leger des Heils de signalen in de wijk oppikt. Uit interviews die AICOM (2017) hier heeft afgenomen, komt naar voren dat de geïnterviewde nog mogelijkheden zien voor de verbetering van het signaleringsnetwerk. Een verbetering die genoemd wordt is dat de woningcorporatie meer ingezet kan worden, zodat zij ook signalementen kunnen doorgeven (AICOM, 2017).

Door op zoek te gaan

Door zelf actief in wijken op zoek te gaan, kunnen zorgmijders bereikt worden. Actief op zoek gaan, kan door aan te bellen bij mensen thuis of plekken te bezoeken waar bepaalde zorgmijdende groepen komen, zoals een buurthuis of een dakloze centrum (AICOM, 2017).

Een voorbeeld van zelf actief op zoek gaan, is Team Bemoeizorg Tilburg. Bemoeizorg is het bieden van ongevraagd hulp aan mensen die in zorgwekkende leefomstandigheden terecht zijn gekomen, maar hier zelf geen hulp voor zoeken of vragen (Movisie, 2012). Team Bemoeizorg Tilburg bestaat uit een vijftal kernpartners: GGz Breburg, Amarant, Novadic-Kentron, SMO Traverse en GGD Hart voor Brabant. Daarnaast werkt Team Bemoeizorg Tilburg intensief samen met schilpartners: Woningcorporaties, politie, gemeente, pastoraal werk, maatschappelijk werk, huisartsen, en dergelijken. Wanneer de schilpartners signaleren dat reguliere hulp niet voldoende is of niet het gewenste resultaat bereikt, kunnen zij Team Bemoeizorg Tilburg inzetten. Team Bemoeizorg Tilburg gaat vervolgens op de mensen af (actief outreachend) en biedt gevraagd en ongevraagd hulp (Zorg –en Veiligheidshuizen Midden-Brabant, z.d.).

Een ander voorbeeld van zelf actief op zoek gaan, is Kantelbuurten IJsselmonde. Kantelbuurten IJsselmonde is een project van Bureau Frontlijn dat zich actief inzet in de wijken van IJsselmonde. Kantelbuurten IJsselmonde wil met een wijkgerichte aanpak de problemen van de bewoners op alle leefgebieden uit IJsselmonde in een vroegtijdig stadium in beeld krijgen en samen met hen op zoek naar antwoorden gaan (Bureau Frontlijn, 2018-f).

Met behulp van beschikbare data

Zorgmijders kunnen ook in kaart gebracht worden door het beter benutten en koppelen van data. Bij data kan er gedacht worden aan het huisartseninformatiesysteem of geaggregeerde data, zoals de gezondheidsmonitor, eenzaamheidsmonitor of zelfredzaamheidsmatrix (AICOM, 2017).

Zorg laagdrempelig maken

Een van de redenen van zorgmijding is de complexe en bureaucratische inrichting van het zorgsysteem. Veel zorgmijders begrijpen dit systeem niet. Door de zorg laagdrempeliger en toegankelijker te maken, komt de zorgmijder eerder in beeld bij de zorgbieder en vice versa (AICOM, 2017).

**6 Resultaten**

**6.1 Onderzoeksproces**

In H.4 staat de aanpak van het onderzoek beschreven zoals de onderzoeker dit voor ogen had. Bij het uitvoeren van de beschreven onderzoeksaanpak bleek toch niet alles te gaan, zoals vooraf beschreven stond. Onderstaande zal per onderzoeksactiviteit weergegeven worden hoe het onderzoeksproces is verlopen.

**6.1.1 Literatuurstudie**

De literatuurstudie is exact uitgevoerd zoals in H.4 beschreven staat. Aan de hand van deelbegrippen/kernaspecten is literatuur opgezocht over optimale methoden om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject. De bruikbare literatuur is overgenomen en uitgewerkt tot een literatuurstudie. Na het uitwerken van de literatuurstudie is deze literatuur verwerkt in een horizontaal vergelijkingsmodel. Vervolgens zijn aan de literatuur in het vergelijkingsmodel labels toegekend die de tekstfragmenten in een aantal woorden samenvatten. Per label is beschreven hoe vaak dit label in de literatuur voorkomt. Tot slot is er aan de hand van deze labels beschreven wat dit betekent voor de vraag wat volgens de literatuur optimale methoden zijn om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject.

De bruikbare informatie voor dit onderzoek die uit de literatuur is overgenomen is te vinden in H.5. De volledige literatuurstudie is terug te vinden in bijlage 4. De analyse van de literatuurstudie is terug te vinden in bijlage 5.

**6.1.2 Interviews**

De interviews zijn niet volledig uitgevoerd zoals in H.4 beschreven staat. Het was de bedoeling van de onderzoeker om alle begeleiders van Samen Leren in één groepsinterview te interviewen. Door de niet matchende agenda’s van de begeleiders, heeft de onderzoeker de keuze gemaakt om twee groepsinterviews af te nemen, om toch alle begeleiders te kunnen interviewen. Daarnaast was het de bedoeling van de onderzoeker om alle vier de sociaal professionals middels interviews te bevragen. Door tijdgebrek bij de twee sociaal professionals (Vaderproject en WijZijn Traverse) is ervoor gekozen om hen een vragenlijst in te laten vullen. Deze keuze is gemaakt, zodat de input van deze sociaal professionals toch meegenomen kon worden in het onderzoek. Wel heeft dit invloed op de betrouwbaarheid van het onderzoek. Dit heeft er onder meer mee te maken dat de onderzoeker via vragenlijsten niet door heeft kunnen vragen op de antwoorden van de sociaal professionals.

Het afnemen van de interviews leverde weinig moeilijkheden op. Van de interviewleidraad, die opgesteld is voor de interviews, hoefde niet afgeweken te worden. Na het afnemen van de interviews, zijn de interviews getranscribeerd. Dit houdt in dat de gesproken opnames van de interviews woord voor woord worden uitgeschreven (Swaen, 2018). Vervolgens zijn de transcripties gecodeerd. De eerste codes die aangebracht zijn aan de data is de open codering. Hiervoor worden de gehele getranscribeerde interviews doorgelezen en krijgen de tekstfragmenten codes. Na de open codering is er axiaal gecodeerd. Codes worden vergeleken en samengevoegd tot één of meerdere overkoepelende codes. Hierdoor zijn er hoofdcodes ontstaan. De hoofdcodes zijn gekoppeld aan labels. De labels zijn de codes die zijn voortgekomen uit de axiale codering en laten het verband zien tussen de verschillende codes (Dingemanse, 2017). Onderstaande staat een voorbeeld van hoe de transcriptie, de codering en de labels eruit zien. Dit is echter niet het hele getranscribeerde en gecodeerde interview, maar fragmenten eruit.

*Voorbeeld: Transcriptie en codering van een interview*

|  |
| --- |
| Deelvraag 3: Wat is er volgens de begeleiders van Samen Leren nodig om de werving te verbeteren? |
| Respondenten: Dianne Ijdo, Daisy Philipsen en Michelle van Diën (Groepsinterview 1). Organisatie: Samen Leren (Bureau Frontlijn). Datum en tijd: 03-04-2018 om 14:30 uur. Locatie: Vergaderruimte 1.63. Zuiderparkweg 300, Rotterdam. |
| Transcriptie van het interview  | **Open codering** | **Axiale codering** |
| Dianne IjdoEn zichtbaarheid. Overal zichtbaarheid.Michelle van Diën Volgens mij is ook niet iedereen er heel actief mee bezig. Dianne IjdoIk denk wat jij zei, Michelle, dat iedereen er betrokken bij is. Daisy PhilipsenHet contact met organisaties warm houden.  | ZichtbaarheidNiet iedereen is er actief mee bezigBetrokkenheid door iedereenContact warmhouden  | ZichtbaarheidBetrokkenheid van het teamBetrokkenheid van het team Samenwerking met organisaties in de wijk |

*Voorbeeld: Labels die voortkomen uit de codering van een interview*

|  |
| --- |
| **Verbetering van de werving van Samen Leren** ***volgens de begeleiders van Samen Leren***  |
| Samenwerking met scholen en organisaties in de wijk | Zichtbaarheid  | Betrokkenheid van het team |

De volledige resultaten van de interviews, zoals de transcripties en coderingen zijn op de te vragen bij de onderzoeker. De labels zijn bijgevoegd in bijlage 5. Om het onderzoeksrapport overzichtelijk te houden, zijn de volledige gegevens niet toegevoegd aan het onderzoeksrapport.

**6.1.3 Vragenlijsten**

De vragenlijsten zijn niet volledig uitgevoerd zoals in H.4 beschreven staat. In H.4 staat dat er door acht ouders een vragenlijst ingevuld zou worden. Echter bleek dit in de praktijk lastig en zijn er vijf ouders ondervraagd. Deze lastigheden hadden met de volgende factoren te maken:

* De ouder beheerst de Nederlandse taal niet of niet goed.
* Er speelt al veel in het leven van de ouder, waardoor een extra vragenlijst voor verwarring zorgt.

Naast dat de vragenlijsten voor ouders niet volledig zijn uitgevoerd zoals in H.4 beschreven staat, is er nog een aanpassing gemaakt aan de vragenlijsten. Er is een reeks vragenlijsten toegevoegd. Niet alleen ouders, maar ook een twee sociaal professionals zijn door middel van vragenlijst bevraagd.

Het laten invullen van de vragenlijsten door de respondenten leverde weinig moeilijkheden op. De sociaal professionals hebben de vragenlijst volledig zelfstandig ingevuld. De ouders hebben instructie en ondersteuning gekregen van hun eigen begeleiders bij Samen Leren.

Nadat de ingevulde vragenlijsten door de onderzoeker zijn ontvangen, zijn de resultaten van de vragenlijsten op dezelfde manier geanalyseerd als de resultaten van de interviews, zoals dit in de bovenstaande tabel staat weergegeven.

De volledige resultaten van de vragenlijsten, zoals de transcripties en coderingen zijn op de te vragen bij de onderzoeker. De labels zijn bijgevoegd in bijlage 5. Om het onderzoeksrapport overzichtelijk te houden, zijn de volledige gegevens niet toegevoegd aan het onderzoeksrapport.

**6.2 Onderzoeksresultaten**

**6.2.1 Onderzoeksresultaten deelvraag 1**

*Wat zijn volgens de literatuur optimale methoden om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject?*

Wervingsmethoden (methoden om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject)

* De literatuur benoemt de volgende methoden die ingezet kunnen worden om ouders te bereiken:
	+ Outreachend werken.
	+ Empowermentbenadering.
	+ Presentiebenadering.
	+ Bemoeizorg.
* Vanuit de literatuur wordt outreachend werken beschreven als een methode, waarbij de outreachend professional zelf het initiatief neemt en op mensen afgaat in plaats van af te wachten tot mensen zelf om hulp komen vragen. Omlo (2017) onderscheidt zes verschillende modellen voor outreachend werken. Welk model ingezet wordt, is afhankelijk vanuit welk doel de outreachend professional mensen wil bereiken. Onderstaande staan deze modellen met de daarbij behorende doelen weergegeven:
	+ Hulpmodel – *Doel: Vroegtijdig problemen signaleren om de kansen op herstel, participatie en zelfredzaamheid te vergroten.*
	+ Dwang- en drangmodel – *Doel: Het voorkomen en bestrijden van overlast bij situaties die al geëscaleerd zijn.*
	+ Politiserend model – *Doel: Leefbaarheid en weerbaarheid verbeteren van mensen die leven op plaatsen waar sprake is van sociaaleconomische ongelijkheid en uitsluiting.*
	+ Verbindende model – *Doel: Het bevorderen van sociale samenhang, het activeren van informele hulp –en steunbronnen en het stimuleren van de participatie en emancipatie.*
	+ Kwartiermakersmodel – *Doel: Maatschappelijke uitsluiting bestrijden van maatschappelijk kwetsbare groepen en gehoor geven aan de wens van deze groepen om betekenisvol te zijn.*
	+ Presentiemodel – *Doel: Mensen in kwetsbare situaties ondersteunen om de menselijke waardigheid te bevorderen.*
* Evenals het outreachend werken heeft de empowermentbenadering ook een proactieve werkwijze. De empowermentbenadering biedt een kader om het outreachend werken te legitimeren en gaat uit van de eigen kracht van mensen. Vanuit de empowermentbenadering worden krachten van mensen versterkt, zonder te kort te doen aan de aanwezige kwetsbaarheden. Dit krachtenperspectief is de rode draad die door heel het empowermentproces heen loopt (Van Regenmortel, 2009).
* De presentiebenadering richt zich op afstemming en aansluiting tussen de cliënt en sociaal professional, vanuit relationeel oogpunt. De presentiebenadering is ontstaan vanuit de basisfilosofie van Andries Baart, welke gekenmerkt wordt door:
	+ Plaats en tijd – *Niet vanachter een bureau, maar vanaf de straat en in de wijk.*
	+ Ritme van werken – *Afgestemd op het leefritme van de bewoners.*
	+ Aansluiting – *Aansluiten bij de leefwereld en levensloop van de bewoners en hierin mee delen.*
	+ Omgang – *Informele en hartelijke omgang, waarbij trouw het sleutelwoord is.*
	+ Alledaagse omgangs –en werkvormen – *Geen zware hulpverleningsgesprekken, maar met elkaar optrekken en tussen door over ernstige zaken spreken. Bijvoorbeeld onder het genot van een patatje.*
	+ Afstemming en openheid – *Doelen liggen van te voren niet vast. De presentiewerker heeft een open agenda, deze mag vaak door de bewoners worden ingevuld. Hierbij staat de ‘niet-weten-houding’ centraal.*

(Baart, 2003; Leest, z.d.; Movisie, 2016).

* Bemoeizorg is een werkwijze die ingezet kan worden, wanneer het bereiken van mensen via de reguliere werkwijzen van outreachend werken niet werkt. Bij bemoeizorg zijn vasthoudendheid en creativiteit bij sociaal professionals van belang. Contact leggen en maken zijn hierbij de sleutelwoorden (Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis, 2015).

* Naast de bovengenoemde methoden wordt er vanuit de literatuur ook aandacht besteed aan het bereiken van zorgmijders: Mensen die wel hulp nodig hebben, maar dit zelf niet zoeken (Omlo, 2017). Door AICOM (2017) is er onderzoek gedaan naar hoe sociaal professionals deze groep mensen het beste kan bereiken. Zij benoemen naast de principes van outreachend werken en bemoeizorg, ook nog de volgende benaderingen om zorgmijders te vinden en te bereiken:
	+ Signaleren via een laagdrempelig signaleringsnetwerk.
	+ Zoeken door zelf op zoek te gaan.
	+ Data-analysen met behulp van bestaande data.
	+ Drempels verlagen door zorg laagdrempelig te maken.

Verschillen en overeenkomsten

* De methoden die middels een literatuurstudie onderzocht zijn, hebben veel overeenkomsten met elkaar. Ondanks de vele overeenkomsten, zijn er ook een aantal verschillen.
* De verschillen in de methoden hebben ermee te maken dat veel methoden zich richten op een specifieke doelgroep of een specifiek doel. Bij een specifieke doelgroep kan gedacht worden aan multiproblem gezinnen, sociaaleconomische ongelijken of zorgmijders. Bij een specifiek doel kan gedacht worden aan vroegtijdig problemen signaleren, maatschappelijke uitsluiting bestrijden of het stimuleren van participatie en emancipatie (Omlo, 2017; Van Regenmortel, 2009).
* De verschillende methoden kennen ook een aantal overeenkomsten. De overeenkomsten zijn samengevoegd tot labels en staan weergegeven bij: Aspecten van methoden om ouders te bereiken.

Aspecten van methoden om ouders te bereiken

* De verschillende methoden zijn aan de hand van horizontale vergelijking met elkaar vergeleken. Hieruit bleek dat de methoden veel overeenkomsten hadden. Aan de overeenkomsten zijn labels toegekend. De labels geven de belangrijkste aspecten uit methoden weer bij het bereiken van ouders. De volgende labels zijn uit de literatuurstudie gekomen:
	+ Eropaf gaan – *Komt in 80% van de onderzochte methoden voor.*
	+ Geschikt om een moeilijk bereikbare doelgroep te bereiken – *Komt 80% tot 100% van de onderzochte methoden voor\*.*
	+ Streven naar volwaardig burgerschap – *Komt in 60% van de onderzochte methoden voor.*
	+ Krachten en mogelijkheden benutten – *Komt in 60 % van de onderzochte methoden voor.*
	+ Netwerk benutten – *Komt in 60% van de onderzochte methoden voor.* .
	+ Aansluiting en afstemming – *Komt in 60% van de onderzochte methoden voor.*
	+ Gericht op de relatie – *Komt in 60% van de onderzochte methoden voor.*
	+ Laagdrempelig – *Komt in 40% van de onderzochte methoden voor*
	+ Voorkomen en bestrijden van overlast – *Komt in 20% van de onderzochte methoden voor.*

\*: *In de literatuur over de empowermentbenadering wordt niet letterlijk genoemd dat deze werkwijze geschikt is voor het bereiken van moeilijke doelgroepen. Dit is echter wel aannemelijk, aangezien de empowermentbenadering het legitimatiekader van outreachend werken is en outreachend werken een geschikte werkwijze is voor het bereiken van moeilijk bereikbare doelgroepen (Van Regenmortel, 2009).*

**6.2.2 Onderzoeksresultaten deelvraag 2**

*Wat zien ouders, die zich wel hebben aangemeld voor Samen Leren, als verbetering van de werving?*

Manier waarop de ouders geworven zijn

* Alle ouders zijn geworven via de school van hun kinderen.
* Ouder 1 en 5 benoemden dat ondanks dat er op scholen veel ouders te vinden zijn, Samen Leren niet alleen via scholen moet werven. Ouder 1 legt uit dat sommige ouders het erg druk hebben en hun kind dan snel naar school brengen of halen en ouder 5 legt uit dat sommige ouders helemaal niet naar school kunnen komen vanwege hun werk. Hierdoor krijgen ze niet alle informatie van Samen Leren via school mee.

Tevredenheid over de manier van werving

* Alle ouders zijn tevreden over de manier waarop ze met Samen Leren in contact zijn gekomen.

Ervaring tijdens het eerste contactmoment

* Alle ouders ervaarde het eerste contactmoment met de begeleiders van Samen Leren positief en gaven aan dat ze tevreden waren over de manier waarop dit is gebeurd.
* Ouder 2 benoemde dat er precies werd aangesloten bij de behoefte die zij had.
* Ouder 5 beschrijft dit moment als een enthousiast en inspirerend eerste contactmoment.

Verbetering van de werving van Samen Leren

* De ouders zien één of meerdere mogelijkheden tot verbetering van de werving van Samen Leren. Alle gegeven antwoorden zijn uniek. Er zijn dus niet meerdere ouders die hetzelfde geantwoord hebben gegeven. De verbeteringen die door ouders gezien worden, zijn:
	+ Reclame maken via school.
	+ Reclame maken via social media.
	+ Samenwerking met scholen en organisaties in de wijk.
	+ Activiteiten organiseren.
	+ Folders uitdelen aan ouders.
	+ Voorlichting geven in buurthuizen.
	+ Taalgebruik aanpassen.
	+ Aanwezigheid op verschillende plekken in de wijk, zoals de kinderboerderij en speeltuin.

**6.2.3 Onderzoeksresultaten deelvraag 3**

*Wat is er volgens de begeleiders van Samen Leren nodig om de werving te verbeteren?*

Wervingsaanpak

* Alle begeleiders benoemden aan dat zij momenteel werven door middel van organisaties in de wijk te bezoeken en hier flyers achter te laten.
* Twee begeleiders benoemden dat zij op werkbezoek bij de logopedist in Vreewijk (Rotterdam-Zuid) zijn geweest en een netwerkbijeenkomst met professionals uit de wijk hebben bijgewoond.
* Eén begeleider benoemde dat ze deel uitmaakt van een wervingsgroep, die overleggen voeren over de aanpak van de werving. Ze merkte op dat er sinds februari 2018 geen overleggen meer hebben plaatsgevonden.
* Eén begeleider benoemde dat ze een keer een workshop op een basisschool heeft gegeven.

Wervingsmethoden (methoden om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject)

* Twee begeleiders benoemden dat ze de basishouding van Samen Leren aannemen als ze organisaties bezoeken, maar dat ze dit niet altijd bewust doen.
* Twee begeleiders benoemden dat ze geen gebruik van een methode maken tijdens het werven.
* Eén begeleider benoemde dat ze vooral werft vanuit een proactieve houding, zoals deze in de methode van Samen Leren beschreven staat.

Houding tijdens het werven

* De begeleiders hebben verschillende ideeën over wat werkt bij het werven. Er werden 10 unieke antwoorden genoemd, waarvan de meeste door meerdere begeleiders werden bevestigd. Het gaat om de volgende antwoorden:
	+ Persoonlijk contact met zowel de ouders als de organisaties in de wijk – *Benoemd door vier begeleiders*.
	+ Samenwerking aangaan – *Benoemd door drie begeleiders*.
	+ Aanwezig zijn bij rapportavonden – *Benoemd door twee begeleiders*.
	+ Enthousiast zijn – *Benoemd door twee begeleiders*.
	+ Inspelen op wat er gebeurd – *Benoemd door één begeleider.*
	+ Aansluiten bij behoeften – *Benoemd door één begeleider.*
	+ Laagdrempelig zijn – *Benoemd door één begeleider.*
	+ Positieve ervaringen creëren – *Benoemd door één begeleider.*
	+ Interesse in de organisatie tonen – *Benoemd door één begeleider.*
* Alle begeleiders geven aan dat het niet werkt om alleen flyers bij een organisatie neer te leggen, zonder dat er contact is geweest met iemand van de organisatie of ouders die bij de organisatie komen.

Verbetering van de werving

* De begeleiders zien verschillende mogelijkheden tot verbetering van de werving van Samen Leren. Er werden 9 unieke antwoorden genoemd, waarvan de meeste door meerdere begeleiders werden bevestigd. Het gaat om de volgende antwoorden:
	+ Aanpassing van de vormgeving van de flyer – *Benoemd door vijf begeleiders*.
	+ Communicatie – *Benoemd door vier begeleiders*.
	+ Tijd en structuur – *Benoemd door drie begeleiders*.
	+ Prioriteren – *Benoemd door drie begeleiders*.
	+ Gebruik van social media, zoals Facebook en Instagram – *Benoemd door drie begeleiders*.
	+ Samenwerking met (ib’ers van) scholen en andere organisaties – *Benoemd door twee begeleiders*.
	+ Betrokkenheid van het team – *Benoemd door twee begeleiders.*
	+ Zichtbaarheid van Samen Leren in de wijk – *Benoemd door één begeleider*.
	+ Workshops geven – *Benoemd door één begeleiders*.

Tips van de begeleiders van Samen Leren

* Alle begeleiders benoemden dat ze andere begeleiders de volgende tips mee zouden geven:
	+ Bereid je goed voor, door: Te bedenken wat je wil gaan zeggen en hoe je dat aan wil gaan pakken, voldoende materialen mee te nemen, openingstijden van organisaties te checken en een route uit te stippelen.
	+ De bovengenoemde voorbereiding met elkaar bespreken.
* Twee begeleiders benoemden dat ze andere begeleiders mee willen geven om na te denken over de groepsgrootte waarin geworven wordt.
* Twee begeleiders benoemden dat ze andere begeleiders mee willen geven om organisaties na een tijdje opnieuw te bezoeken. Een derde begeleider voegt hieraan toe dat ze het hiermee eens is en dat het vooral belangrijk is om het contact met de organisaties warm te houden.
* Twee begeleiders benoemden dat ze andere begeleiders mee willen geven om een enthousiaste en positieve houding aan te nemen, waarmee uitgestraald wordt dat je hart hebt voor het project en overbrengt hoe leuk Samen Leren is.

**6.2.4 Onderzoeksresultaten deelvraag 4**

*Wat kan Samen Leren opsteken van hoe soortgelijke sociale organisaties ouders bereiken voor hun begeleiding?*

Wervingsaanpak

* Alle professionals benoemden een andere wervingsaanpak die zij binnen hun organisatie gebruiken. Wel hebben alle wervingsaanpakken de overeenkomst dat de professionals naar de mensen toe gaan, in plaats van andersom.
* De aanpak van Buurtmoeders en Buurtwerk komen overeen. Beide zijn zij voornamelijk in de wijk aanwezig. Hier gaan ze naar mensen toe, gaan met hen in gesprek over hun beleving van de wijk en hun wensen en behoeften. Daarnaast organiseren de professionals van beide organisaties activiteiten in de wijk.
* Vaderproject maakt vooral gebruik van zijn eigen netwerk en sleutelfiguren om ouders te bereiken.
* WijZijn Traverse zet vooral social media in om hun doelgroep te bereiken.

Wervingsmethoden (methoden om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject)

* Alle professionals gebruiken een andere wervingsmethode. Net zoals bij de wervingsaanpak hebben de wervingsmethoden van de verschillende organisaties ook als overeenkomst dat de gebruikte wervingsmethoden als principe hebben dat er op mensen afgegaan wordt.
* Wervingsmethoden die gebruikt worden door professionals, zijn:
	+ Presentietheorie – *Gebruikt door Buurtwerk.*
	+ Eropaf (Jos van der Lans)– *Gebruikt door Buurtwerk.*
	+ Opvoeddebatten – *Gebruikt door Vaderproject.*
	+ Outreachend werk – *Gebruikt door WijZijn Traverse.*

Houding tijdens het werven

* De professionals hebben verschillende ideeën over wat werkt bij het werven. Er worden zes unieke antwoorden genoemd, waarvan sommige door meerdere professionals werden bevestigd. Het gaat om de volgende antwoorden:
	+ Er moeite en tijd insteken, ondanks dat het tijdrovend is – *Benoemd door Buurtmoeders.*
	+ Het gebruiken van normaal taalgebruik (geen vakjargon) en het voeren van menselijke gesprekken – *Benoemd door Buurtmoeder en WijZijn Traverse.*
	+ Persoonlijke benadering – *Benoemd door Buurtwerk.*
	+ Gelijkheid uitstralen in de persoonlijke benadering en gesprekken – *Benoemd door Buurtmoeders en Buurtwerk .*
	+ Kennis over de doelgroep hebben – *Benoemd door Vaderproject.*
	+ Om kunnen gaan met de emoties van ouders – *Benoemd door Vaderproject.*
* De professionals hebben ook verschillende ideeën over wat niet werkt bij het werven. Er worden drie unieke antwoorden genoemd, waarvan sommige door meerdere professionals werden bevestigd. Het gaat om de volgende antwoorden:
	+ Folders uitdelen– *Benoemd door WijZijn Traverse en Buurtwerk.*

Tenzij het dient als naslagwerk – *Benoemd door Buurtwerk.*

* + Jezelf opdringen en medelijden hebben – *Benoemd door Buurtmoeders.*
	+ Eenrichtingsverkeer in de communicatie *– Benoemd door Vaderproject.*

Eigenschappen van de wervende professional

* Buurtmoeders en Vaderproject benoemden dat ze dit gelijk vinden staan aan de houding die je aanneemt tijdens het werven van ouders.
* WijZijn Traverse benoemde dat het beheersen van communicatie –en netwerkvaardigheden van belang is voor professionals.
* Buurtwerk benoemde dat het beheersen van de volgende vaardigheden van belang is voor professionals: Open, vriendelijk, geïnteresseerd en oprecht zijn, kennis van zaken hebben en zorgvuldig omgaan met privacy.

Tips van sociaal professionals

* Buurtwerk, Buurtmoeders en Vaderproject benoemden dat ze andere professionals mee willen geven om samenwerkingen aan te gaan met bestaande groepen en gespecialiseerde organisaties.
* Buurtmoeders benoemde ook nog dat zij aan professionals mee wil geven om steeds iets nieuws te proberen en activiteiten te organiseren waarbij de kinderen van ouders ook aanwezig kunnen zijn.
* Buurtwerk benoemde ook nog dat hij aan professionals mee wil geven om ouders op een positieve manier te benaderen, waarbij er niet gelijk gefocust wordt op de problematiek.
* WijZijn Traverse benoemde dat hij andere professionals mee willen geven om social media te gebruiken.

**7 Conclusie**

**7.1 Beantwoording onderzoeksvraag**

In dit onderzoek is het antwoord gezocht op de vraag: Hoe kunnen de begeleiders van Samen Leren hun werving zodanig verbeteren dat er meer ouders geworven kunnen worden voor de Samen Leren begeleidingstrajecten? Hiervoor is een praktijkgericht en kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar welke verbeteringen nodig zijn voor Samen Leren bij het bereiken en werven van ouders voor een Samen Leren begeleidingstraject, door de literatuur naar optimale methoden om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject te bestuderen en door de ouders die een Samen Leren begeleidingstraject volgen, begeleiders van Samen Leren en sociaal professionals van soortgelijke organisaties als Samen Leren te bevragen middels interviews en vragenlijsten.

De conclusie die uit het onderzoek naar de verbetering van de werving van Samen Leren getrokken kan worden, is dat er vijf pijlers zijn die de werving van Samen Leren kunnen verbeteren. De pijlers zijn de meest voorkomende onderwerpen die door alle respondenten genoemd zijn met betrekking tot het bereiken van ouders. Daarnaast komen de pijlers overeen met de resultaten uit de literatuurstudie. Onderstaande wordt iedere pijler toegelicht vanuit de onderzoeksresultaten. In de aanbevelingen (H.7.2) en het innovatieplan (H.9) zullen de pijlers omgezet worden naar concrete handvatten voor in de dagelijkse beroepspraktijk van Samen Leren. Wanneer Samen Leren deze handvatten zal integreren in de dagelijkse beroepspraktijk zal dit voor een verbetering van de werving van Samen Leren zorgen.

**7.1.1 Zichtbaarheid**

Uit de onderzoeksresultaten van de interviews en vragenlijsten komt duidelijk naar voren dat het aanwezig en zichtbaar zijn in de wijk als belangrijk onderdeel wordt gezien bij het bereiken van ouders voor begeleiding. Ouders benoemen dat ze het een verbetering van de werving van Samen Leren vinden als de begeleiders van Samen Leren aanwezig zijn op plekken in de wijk, om hier: Samenwerkingen met scholen en andere organisaties aan te gaan, activiteiten te organiseren, voorlichting te geven over Samen Leren en folders uit te delen aan ouders. Drie begeleiders van Samen Leren benoemen nagenoeg exact hetzelfde. Door hen wordt benoemd dat zij verwachten dat zichtbaarheid in de wijk bij zal dragen aan het verbeteren van de werving van Samen Leren. Volgens hen kan deze zichtbaarheid het beste gecreëerd worden door de samenwerking met scholen en andere organisaties aan te gaan. Ook twee sociaal professionals sluiten zich hierbij aan. Hun werkwijze om ouders te bereiken bestaat namelijk uit het aanwezig zijn in de wijk om hier met bewoners in gesprek te gaan en activiteiten te organiseren. De twee sociaal professionals geven beide aan dat deze aanpak goed werkt. De onderzoeksresultaten van de literatuurstudie bevestigen dit. Eén van de onderzochte thema’s vanuit de literatuur is de presentiebenadering. Hierin wordt gesteld dat bewoners vertrouwd raken met begeleiders wanneer begeleiders aandachtig aanwezig zijn in de wijk. Ook wordt gesteld dat door deze aanwezigheid begeleiders de signalen van kwetsbare bewoners opvangen en de bewoners de begeleiders steeds meer als een aanspreekpunt gaan zien, waardoor zij ook met hun kwetsbare situaties bij de begeleiders komen (Baart, 2004; Verplancke, 2013 in Omlo, 2017).

**7.1.2 Samenwerking**

Net zoals bij de pijler ‘zichtbaarheid’ komt uit de onderzoeksresultaten van de interviews en vragenlijsten ook duidelijk naar voren dat het aangaan van samenwerkingen als belangrijk onderdeel wordt gezien bij het bereiken van ouders voor begeleiding. Dit lijkt samen te hangen met de pijler ‘zichtbaarheid’. Twee van de drie respondentgroepen (ouders en begeleiders van Samen Leren) koppelen zichtbaarheid namelijk aan het aangaan van samenwerkingen in de wijk. Twee ouders benoemen dat ze het een verbetering van de werving van Samen Leren zouden vinden als de begeleiders van Samen Leren zouden samenwerken met scholen en organisaties in de wijk en op verschillende plekken in de wijk aanwezig zouden zijn, zoals de kinderboerderij of speeltuin. Twee begeleiders van Samen Leren geven ook aan dat zij verwachten dat samenwerkingen aangaan bij zal dragen aan het verbeteren van de werving van Samen Leren. Volgens hen kan deze samenwerking het beste aangegaan worden met scholen en organisaties in de wijk. Over scholen benoemen de begeleiders van Samen Leren dat er meer samengewerkt kan worden met de ib’ers van scholen en dat Samen Leren meer op rapportavonden aanwezig zou kunnen zijn. Over organisaties in de wijk benoemen zij dat ze het vooral erg belangrijk vinden om het contact met deze warm te houden. Dit sluit aan bij de tips die sociaal professionals andere organisaties mee willen geven omtrent het bereiken van ouders voor begeleiding. Drie sociaal professionals geven namelijk aan dat zij andere organisaties mee willen geven om samenwerkingen aan te gaan met bestaande groepen en gespecialiseerde organisaties.

Het belang van het aangaan van samenwerkingen komt ook sterk naar voren in de onderzoeksresultaten van de literatuurstudie over het bereiken van zorgmijders, ook wel moeilijk bereikbare doelgroepen genoemd. Eén van de benaderingen om zorgmijders te bereiken is door gebruik te maken van een signaleringsnetwerk. Hierbij wordt er samengewerkt met (maatschappelijke) organisaties in de wijk, die signalen van buurtbewoners opvangen en doorgeven. Op deze manier komen zorgmijders eerder in beeld en worden zij ook eerder bereikt (AICOM, 2017). Dit wordt ook bevestigd in de handleiding over bemoeizorg van Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis (2015).

**7.1.3 Houding**

Uit de onderzoeksresultaten van de interviews en vragenlijsten komt duidelijk naar voren dat de houding van de begeleider/professional van essentieel belang is bij het bereiken van ouders. Hoewel alle ouders benoemen tevreden te zijn over de manier waarop zij benaderd zijn door de begeleiders van Samen Leren, zien de begeleiders van Samen Leren nog wel verbeteringen in hun eigen houding. Dit zou volgens henzelf de werving van Samen Leren verbeteren. Een houding die werkt bij het bereiken van ouders bestaat volgens vier begeleiders van Samen Leren uit persoonlijk contact met zowel ouders als organisaties in de wijk. Ook wordt er door verschillende begeleiders van Samen Leren genoemd dat enthousiast zijn, aansluiten bij behoeften, inspelen op wat er gebeurd, laagdrempelig zijn en positieve ervaringen creëren volgens hen zouden helpen bij het bereiken van ouders. De sociaal professionals benoemen ook dat de houding van de begeleider/professional van belang is bij het bereiken van ouders. Net zoals de begeleiders van Samen Leren noemen ook twee professionals dat het werkt om een persoonlijke benadering te hanteren, waarbij gelijkheid wordt uitgestraald. Daarnaast worden er door de sociaal professionals houdingsaspecten genoemd die niet door de begeleiders van Samen Leren genoemd werden. Zij benoemen namelijk dat er tijd en moeite in het bereiken van ouders gestoken moet worden, maar ook dat de begeleider/professional normaal taalgebruik moet gebruiken in plaats van vakjargon, kennis over de doelgroep moet hebben en moet kunnen omgaan met de emoties van ouders.

Ook de onderzoeksresultaten van de literatuurstudie wijzen uit dat de houding van de begeleider/professional van belang is bij het bereiken van ouders. In alle onderzochte methoden worden houdingsaspecten uitgelicht. Per methoden verschillen de houdingsaspecten. Volgens Omlo (2017) is er geen eenduidige benadering, omdat iedere doelgroep en ieder doel om een specifieke houding en benadering vraagt. Houdingsaspecten uit de onderzochte methoden die het meest aansluiten bij de houdingsaspecten die de begeleiders van Samen Leren graag zouden zien, komen het meest overeen met het hulpmodel, verbindende model, kwartiermakersmodel, presentiemodel (outreachend werken) en met de kenmerken van de presentiebenadering, zoals aandachtig aanwezig zijn, afstemming en aansluiting zoeken en informele omgangsvormen hanteren. Het integreren van de modellen van outreachend werken en de kenmerken van de presentiebenadering gedurende de werving van Samen Leren zou een verbetering van de werving van Samen Leren zijn.

**7.1.4 Draagvlak**

Uit enkel de onderzoeksresultaten van de interviews van de begeleiders van Samen Leren komt sterk naar voren dat zij het als een verbetering van de werving zien als er draagvlak binnen het team voor de werving gecreëerd wordt. Dit wordt door alle begeleiders van Samen Leren genoemd. Om draagvlak binnen het team te creëren vinden de begeleiders van Samen Leren het volgende nodig: Communicatie over de werving binnen het team, een vaste tijd en structuur waarop er aan de werving wordt gewerkt en betrokkenheid van het team bij de werving.

**7.1.5 Social media**

Minder sterk dan bij de bovenstaande pijlers, komt uit de onderzoeksresultaten van de interviews en vragenlijsten naar voren dat het inzetten van social media als onderdeel wordt gezien bij het bereiken van ouders voor begeleiding. Het inzetten van social media wordt door één ouder genoemd als verbetering van de werving van Samen Leren. Volgens deze ouder moeten de begeleiders van Samen Leren meer reclame maken via social media. Door drie begeleiders van Samen Leren wordt dit ook benoemd. Volgens hen zou Samen Leren social media in kunnen zetten door gebruik te maken van Facebook en Instagram. Ook twee sociaal professionals benoemen dat zij gebruik maken social media bij het bereiken van ouders. Eén van hen vindt het wenselijke dat andere organisaties social media ook inzetten om ouders te bereiken en wil andere organisaties aanraden dit ook te doen.

Dat het inzetten van social media bevorderlijk is voor het bereiken van ouders voor begeleiding, is niet tot nauwelijks naar voren gekomen in de onderzoeksresultaten vanuit de literatuurstudie. De onderzochte methoden, op bemoeizorg na, benoemen niks over het inzetten van social media. Vanuit de bemoeizorg wordt echter het advies gegeven dat wanneer het contact met ouders moeilijk te krijgen is, er gebruik gemaakt kan worden van chatfuncties van websites die veel door ouders bezocht worden (Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis, 2015).

**7.2 Aanbevelingen**

In de conclusie komen vijf pijlers aan bod die er volgens dit onderzoek aan bijdragen dat de werving van Samen Leren verbeterd. Op basis van deze pijlers doet de onderzoeker de volgende aanbevelingen aan Samen Leren:

* Zorg ervoor dat Samen Leren **zichtbaar** is in de wijk, zodat Samen Leren bekend raakt bij buurtbewoners en organisaties in de wijk.
* Ga **samenwerkingen** met organisaties in de wijk aan.
* Integreer het outreachend werken verder binnen de wervingswijze van Samen Leren en voeg hier aspecten uit de presentiebenadering aan toe, zodat (werk)begeleiders hier houvast aan hebben op het gebied van hun **houding** tijdens het werven.
* Investeer in het creëren van **draagvlak** binnen het team.
* Maak gebruik van **social media**.

**8 Discussie**

**8.1 Betrouwbaarheid en validiteit**

Tijdens de uitvoering van dit onderzoek is getracht de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek zo goed als mogelijk te waarborgen. De onderzoeker heeft dit gedaan door te handelen volgens de richtlijnen die Van der Donk & Van Lanen (2014) benoemen voor het vergroten van de betrouwbaarheid en validiteit. Deze staan beschreven in H.4.6. Hoewel de onderzoeker deze richtlijnen heeft weten toe te passen, kent dit onderzoek toch een aantal beperkingen die de betrouwbaarheid en validiteit beïnvloeden. Deze worden benoemd in H.8.2.

**8.2 Beperkingen van het onderzoek**

Bij dit onderzoek kunnen een aantal kritische noten geplaatst worden. De belangrijkste worden onderstaande gepresenteerd.

**8.2.1 Aantal respondenten**

Het aantal respondenten dat bevraagd is vormt een relatief kleine groep van veertien personen: Vijf ouders die een Samen Leren begeleidingstraject volgen, vijf begeleiders van Samen Leren en vier sociaal professionals van soortgelijke organisaties als Samen Leren. De onderzoeker streefde ernaar een grotere groep respondenten (21 personen) te bevragen, zoals te lezen is in H.6.1.2. De onderzoeker had dit doel, zodat er een relatief breed scala aan antwoorden verkregen zou worden en de beweringen van de onderzoeker niet gebaseerd zijn op toevalligheden. Hoewel er veel waarden wordt gehecht aan de meningen en ideeën van iedere respondent, zijn de bevindingen niet te generaliseren naar een groter geheel. Dit heeft invloed op de betrouwbaarheid van het onderzoek en houdt in dat wanneer er een grotere groep respondenten was bevraagd dit de conclusie van het onderzoek sterker zou maken.

**8.2.2 Onafhankelijkheid van de onderzoeker**

Onderzoek is onafhankelijk. Er wordt geen rekening gehouden met de voorkeuren en meningen van betrokkenen of onderzoekers. Voor de onderzoeker is het van belang om daarom voldoende afstand te houden van het onderzoeksthema (Swaen, 2017). Doordat de onderzoeker het schooljaar 2016 – 2017 zelf stagegelopen heeft bij Samen Leren, had de onderzoeker een niet volledig onafhankelijke houding. De onderzoeker liep er met name in het vooronderzoek en bij het ontwikkelen van het onderzoeksontwerp tegenaan dat zij te veel rekening hield met de meningen van betrokkenen en zich te weinig kritisch opstelde. Tijdens het uitvoeren van onderzoeksontwerp is de onderzoeker zich er meer bewust van geworden dat zij niet volledig onafhankelijk is. Door hier bewust van te zijn en zich ook iedere keer bewust af te vragen of ze zich wel kritisch genoeg en als een onafhankelijke onderzoeker opstelde, heeft de onderzoeker geprobeerd kritisch en objectief naar het onderzoek te kijken. Daarnaast heeft de onderzoeker er ook voor gekozen om haar analyses, bevindingen en conclusies met derden te bespreken, die niet betrokken zijn bij de organisatie en het praktijkprobleem. Op deze manier heeft de onderzoeker ernaar gestreefd om kritisch te blijven en een objectief onderzoeksrapport aan te leveren.

**8.2.3 Dynamische beroepspraktijk van Samen Leren**

Gedurende de periode dat de onderzoeker haar onderzoeksresultaten heeft geanalyseerd en omgezet heeft naar een conclusie (april/mei 2018), is door Renée Wind en Marleen Groeneweg (persoonlijke communicatie, 5 april 2018) kenbaar gemaakt dat er vanaf komend schooljaar veranderingen plaats gaan vinden binnen de beroepspraktijk van Samen Leren. Komend schooljaar zal er namelijk een effectenonderzoek gestart worden, waarbij onderzocht wordt of de ouders en kinderen die een Samen Leren begeleidingstraject volgen meer vooruitgaan dan gezinnen die op een andere manier begeleid worden. Vanwege dit effectenonderzoek willen de projectleiders van Samen Leren dat de begeleidingstrajecten alleen nog maar door professionals (werkbegeleiders) uitgevoerd worden. Er zullen geen studenten (begeleiders) meer ingezet worden. Deze verandering zou mogelijk van invloed kunnen zijn op de betrouwbaarheid van het onderzoek, omdat bij dit onderzoek alleen begeleiders en geen werkbegeleiders van Samen Leren bevraagd zijn. De onderzoeker heeft erover nagedacht om alsnog de werkbegeleiders van Samen Leren te interviewen. Zij heeft uiteindelijk de keuze gemaakt om dit niet te doen, omdat de werkbegeleiders van Samen Leren het afgelopen jaar minder met de werving zijn bezig geweest dan de begeleiders van Samen Leren. De conclusies en aanbevelingen die onder meer gebaseerd zijn op de ervaringen, meningen en ideeën van de begeleiders van Samen Leren zullen daarom in de vorm van een leidraad (innovatie) aan de werkbegeleiders van Samen Leren worden meegegeven, zodat zij hier gebruik van kunnen maken als zij komend schooljaar zelf weer zullen gaan werven.

**8.3 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek**

Wanneer Samen Leren een vervolgonderzoek wenst naar haar werving raadt de onderzoeker aan om een vergelijkend of evaluerend onderzoek uit te voeren.

**8.3.1 Vergelijkend onderzoek**

Een vergelijkend onderzoek heeft als doel om de overeenkomsten en verschillen tussen twee praktijken of tussen theorie en praktijk te onderzoeken, om er zo achter te komen of de ene interventie tot betere resultaten leidt dan de andere (Van der Donk & Van Lanen, 2014). Wanneer er een vergelijkend onderzoek wordt uitgevoerd kan er gekeken worden welke overeenkomsten en/of verschillen er voor en na de implementatie van de innovatie in de dagelijkse beroepspraktijk van Samen Leren zijn.

**8.3.2 Evaluerend onderzoek**

Een evaluerend onderzoek wordt uitgevoerd wanneer de vraag speelt of het handelen het juiste doel beoogt. Evaluerend onderzoek kan dan ingezet worden als een systematische beoordeling (Van der Donk & Van Lanen, 2014). Wanneer er een evaluerend onderzoek wordt uitgevoerd kan er gekeken worden of de werving van Samen Leren na de implementatie van de innovatie voldoende naar wens verloopt.

**9 Innovatie**

**9.1 Innovatieplan**

Er bestaat een verschil tussen veranderen en vernieuwen. Veranderen betekent: Iets anders maken. Vernieuwen betekent: Geheel of ten dele nieuw maken. Vernieuwingen worden ook wel innovaties genoemd. Hierbij wordt een creatief idee omgezet in een bruikbaar product, dienst of methode (Robbins & Coulter, 2015).

De onderzoeker zal een innovatieplan ontwikkelen ter verbetering van de werving van Samen Leren. In dit innovatieplan worden allereerst de aanbevelingen uit H.7.2 omgezet naar ontwerpideeën. Vervolgens worden de eisen van de opdrachtgever en de eisen uit andere perspectieven weergegeven. Hierna wordt ieder ontwerpidee afgewogen aan de hand van de volgende vier vragen: Voldoet het idee aan de ontwerpeisen? – Is het idee een oplossing voor het praktijkprobleem? – Is het idee realiseerbaar? – Is het idee sociaal-agogisch? Tot slot wordt beschreven welk ontwerpidee de onderzoeker uit zal werken tot een innovatie.

**9.1.1 Ontwerpideeën**

In de conclusie en aanbevelingen worden vijf pijlers genoemd die de werving van Samen Leren zouden kunnen verbeteren. Het gaat om de pijlers: Zichtbaarheid, samenwerking, houding, draagvlak en social media. Vanuit deze pijlers zijn de volgende ontwerpideeën tot stand gekomen:

* Het ontwikkelen van een leidraad over hoe Samen Leren ervoor kan zorgen dat zij zichtbaarder is in de wijk, met concrete handvatten voor de (werk)begeleiders.
* Het ontwikkelen van een stappenplan, dat zowel gericht is op het in kaart brengen van organisaties in de wijk als samenwerkingen hiermee aangaan.
* Het ontwikkelen van een houdingsprofiel dat houvast biedt tijdens het werven en hier een training aan het team van Samen Leren over geven.
* Het organiseren van een teammiddag die volledig in het teken staat van het werven van ouders.
* Het aanmaken van een social media-account voor Samen Leren.

Eén van deze ontwerpideëen zal uitgewerkt worden tot een praktisch hulpmiddel dat in te zetten is in de dagelijkse beroepspraktijk van Samen Leren. Aan de hand van de eisen van de opdrachtgever, de eisen vanuit andere perspectieven en het tabel ‘weging van de ontwerpideëen’ zal een keuze gemaakt worden welk ontwerpidee dit gaat worden.

**9.1.2 Eisen van de opdrachtgever**

In overleg met Renée Wind en Yentl Lieuwma (persoonlijke communicatie, 16 mei 2018) zijn eisen opgesteld waar de onderzoeker rekening mee dient te houden bij het ontwerpen van de innovatie. Door hen zijn de volgende eisen benoemd:

* **Ontwerpeis 1**: De innovatie sluit aan bij de Samen Leren methode en de werkwijze van Bureau Frontlijn.
* **Ontwerpeis 2**: De innovatie is uitvoerbaar en haalbaar.
* **Ontwerpeis 3**: De innovatie is gebaseerd op de nieuwe manier van werken van Samen Leren.
* **Ontwerpeis 4**: De innovatie maakt duidelijk welke verbindingen de werkbegeleiders van Samen Leren moeten maken waar zij in moeten investeren.
* **Ontwerpeis 5**: De innovatie zorgt ervoor dat het bewustzijn van het team omtrent de werving wordt vergroot, het moet iets structureels worden in plaats van een momentopname.

Nieuwe manier van werken

Op 5 april 2018 hebben Renée Wind en Marleen Groeneweg (persoonlijke communicatie) het team van Samen Leren laten weten volgend schooljaar alleen nog maar te werken met werkbegeleiders (professionals) en niet meer met begeleiders (studenten). Als voornaamste reden van dit besluit wordt genoemd dat er een effectenonderzoek naar Samen Leren plaats zal vinden en dat dit onderzoek beter kan worden uitgevoerd als de Samen Leren begeleidingstrajecten enkel door werkbegeleiders worden aangeboden.

**9.1.3 Eisen vanuit verschillende perspectieven, anders dan de opdrachtgever**

Naast de eisen die Renée Wind en Yentl Lieuwma aan de innovatie gesteld hebben, dient de onderzoeker ook rekening te houden met de eisen vanuit andere perspectieven. De eisen uit andere perspectieven die meegenomen worden, zijn de eisen van de begeleiders van Samen Leren en de eisen van de ouders die een Samen Leren begeleidingstraject volgen. Deze perspectieven worden meegenomen, omdat zowel de begeleiders van Samen Leren als de ouders die een Samen Leren begeleidingstraject volgen bekend zijn met de werving van Samen Leren en zij daarom kunnen benoemen wat belangrijke eisen zijn om rekening mee te houden bij het ontwikkelen van een innovatie ter verbetering van de werving van Samen Leren

**Begeleiders van Samen Leren**

In overleg met de begeleiders van Samen Leren zijn door hen (persoonlijke communicatie, Ijdo, Philipsen, Flux en Van Diën, 23 mei 2018) de volgende ontwerpeisen benoemd:

* **Ontwerpeis 6**: De innovatie is overzichtelijk en laat in een oogopslag zien waar het om draait.
* **Ontwerpeis 7**: De innovatie is een ontwerp/product dat makkelijk erbij gepakt kan worden.
* **Ontwerpeis 8**: De innovatie heeft een methodisch verantwoording.

**Ouders van Samen Leren**

Met de ouders die een Samen Leren begeleidingstraject volgen heeft de onderzoeker geen overleg gehad met betrekking tot de ontwerpeisen. Voor zowel de ouders als voor de onderzoeker zou dit tijdsintensief zijn. Daarnaast zou de ouder te veel belast worden met zaken die niet direct van belang zijn voor zijn/haar begeleidingstraject. De onderzoeker wilde echter wel de visies van de ouders meenemen in de innovatie, omdat het uiteindelijk om hen gaat. Om deze reden is ervoor gekozen om de verbeteringen die ouders in de vragenlijsten benoemden om te zetten naar ontwerpeisen. Dit zijn de volgende ontwerpeisen geworden:

* **Ontwerpeis 9**: De innovatie is gericht op aanwezigheid in de wijk.
* **Ontwerpeis 10**: De innovatie is gericht op samenwerking met scholen en organisaties in de wijk.
* **Ontwerpeis 11**: De innovatie is gericht op reclame maken voor Samen Leren.

**9.1.4 Weging van de ontwerpideeën**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Ontwerpidee | Voldoet het idee aan de eisen? | Is het idee een oplossing voor het praktijkprobleem? | Is het idee realiseerbaar? | Is het idee sociaal-agogisch? |
| Zichtbaarheid:Het ontwikkelen van een leidraad over hoe Samen Leren ervoor kan zorgen dat zij zichtbaarder is in de wijk, met concrete handvatten voor de werkbegeleiders.  | Het idee voldoet aan alle ontwerpeisen.  | Het idee lijkt een goede oplossing voor het praktijkprobleem.  | Het idee is realiseerbaar.  | Het idee is sociaal-agogisch.  |
| Samenwerking:Het ontwikkelen van een stappenplan, dat zowel gericht is op het in kaart brengen van organisaties in de wijk als samenwerkingen hiermee aangaan.  | Het idee voldoet aan alle ontwerpeisen en kan mogelijk toegevoegd worden aan het ontwerpidee omtrent de zichtbaarheid van Samen Leren.  | Het idee lijkt een goede oplossing voor het praktijkprobleem.  | Het idee is realiseerbaar. | Het idee is sociaal-agogisch.  |
| Houding:Het ontwikkelen van een houdingsprofiel dat houvast biedt tijdens het werven en hier een training aan het team over geven.  | Het idee voldoet aan alle ontwerpeisen. Echter heeft Renée Wind (persoonlijke communicatie, 28 februari 2018) tijdens een gesprek in de opstartfase van het onderzoek aangegeven dat ze geen nieuwe wervingswijze wenst. Hoewel bij het ontwikkelen van een houdingsprofiel de kans aannemelijk is dat de werving van Samen Leren hierdoor wordt beïnvloed, zou een houdingsprofiel toch een goede aanvulling zijn op de Samen Leren methode. Vooral wanneer het houdingsprofiel als aanvulling wordt gebruikt en niet als vervanging. Daarom zou dit idee mogelijk toegevoegd kunnen worden aan het ontwerpidee omtrent de zichtbaarheid van Samen Leren. | Het idee lijkt een goede oplossing voor het praktijkprobleem.  | Het idee is realiseerbaar. | Het idee is sociaal-agogisch.  |
| Draagvlak:Het organiseren van een teammiddag die volledig in het teken staat van het werven van ouders. | Het idee voldoet niet aan alle ontwerpeisen. Het idee is echter een momentopname. Renée Wind & Yentl Lieuwma (persoonlijke communicatie, 16 mei 2018) hebben juist aangegeven iets structureels te willen in plaats van iets wat eenmalige plaatsvindt. Daarnaast sluit dit idee ook niet aan bij de ontwerpeisen van de begeleiders van Samen Leren over dat het idee een product is dat makkelijk erbij gepakt kan worden en dat in één oogopslag laat zien waar het om draait. Tot slot sluit dit idee ook niet aan bij de ontwerpeisen van de ouders die een Samen Leren begeleidingstraject volgen. Zij willen namelijk dat het idee vooral gericht is op zichtbaarheid, samenwerking en reclame maken.  | Het idee zou een goede oplossing voor het praktijkprobleem kunnen zijn, maar is lastig te implementeren aangezien deze niet aansluit bij de ontwerpeisen. Dit kan mogelijk veel weerstand bij het team van Samen Leren opleveren (Verhagen & Haarsma – Den Dekker, 2015). | Het idee is realiseerbaar. | Het idee is sociaal-agogisch.  |
| Social media:Een account op social media voor Samen Leren aanmaken.  | Het idee voldoet niet alle ontwerpeisen. Bij dit idee geldt dezelfde reden als bij het ontwerpidee over de houding staat weergegeven. Renée Wind wenst geen nieuwe wervingswijze. Het werven via social media vraagt echter om een andere manier van werven dan nu gebeurd. Daarnaast heeft dit ontwerpidee (nog) geen methodische verantwoording. Dit is volgens de begeleiders van Samen Leren wel van belang bij de innovatie.  | Het idee lijkt geen structurele oplossing voor het praktijkprobleem, omdat het lastig is om via social media nieuwe ouders in beeld te krijgen. | Het idee is realiseerbaar. | Het idee is niet sociaal-agogisch. Het aanmaken van een social media-account vindt meer haar aard in de communicatie-wetenschappen of de informatica.  |

**9.1.5 Gekozen ontwerpidee**

De weging van de ontwerpideeën, zoals gepresenteerd in tabel H.9.1.4, is voorgelegd aan Yentl Lieuwma. Zowel de onderzoeker als Yentl Lieuwma hebben hun voorkeur uitgesproken betreft het innovatieontwerp. Bij beide ging de voorkeur uit naar het schrijven van een leidraad over hoe Samen Leren ervoor kan zorgen dat zij zichtbaarder is in de wijk, met concrete handvatten voor de werkbegeleiders. Yentl Lieuwma (persoonlijke communicatie, 23 mei 2018) gaf aan dat ze vindt dat Samen Leren het meest baat heeft bij een leidraad. Collega-werkbegeleider Naida Isic (persoonlijke communicatie, 23 mei 2018) bevestigde dit en gaf aan dat ze verwacht dat dit goed aansluit bij de nieuwe manier van werken van Samen Leren en dat ze dit in de praktijk ook voor zich ziet. De onderzoeker heeft tijdens dit gesprek voorgesteld om binnen de leidraad, naast aandacht voor zichtbaarheid, ook aandacht te besteden aan de samenwerking met organisaties in de wijk en de houding van (werk)begeleider tijdens haar aanwezigheid in de wijk. Hier is voor gekozen, omdat deze drie pijlers nauw met elkaar samenhangen, zoals ook te lezen is in de conclusie.

Ook is de weging van de ontwerpideeën aan de begeleiders van Samen Leren voorgelegd. De begeleiders van Samen Leren (Persoonlijke communicatie, Ijdo, Philipsen, Flux & Van Diën, 29 mei 2018) sloten zich aan bij de meningen van Yentl Lieuwma en Naida Isic.

Na de weging van de ontwerpideeën en gesprekken met het team van Samen Leren heeft de onderzoeker ervoor gekozen om als innovatie, ter verbetering van de werving van Samen Leren, een leidraad met een daarbij behorende hand-out te ontwikkelen, genaamd: Ik kom naar jou toe!

**9.2 Beschrijving van de innovatie**

In H.9.1.5 werd duidelijk dat de onderzoeker als innovatie een leidraad en hand-out gaat ontwikkelen. Onderstaande zal beschreven worden hoe deze leidraad en hand-out eruit gaan zien. In bijlage 6 zijn zowel de leidraad als de hand-out in hun volledigheid opgenomen.

**9.2.1 Leidraad**

De leidraad die de onderzoeker zal ontwikkelen begint met een inleiding. Hierin wordt een korte toelichting gegeven op de leidraad: Ik kom naar jou toe!. Hierna volgt de doelstelling van de leidraad. Vervolgens worden de pijlers genoemd waar de leidraad om draait. Aan de hand van de onderzoeksresultaten (literatuur, interviews en vragenlijsten) zal er per pijler een uitleg volgen. Hierop aansluitend zal de pijler gekoppeld worden aan een concrete praktijksituatie, hierbij zullen handvatten, aanbevelingen en tips worden weergegeven. De leidraad wordt afgesloten met een vooruitblik: Een opdracht voor de organisatie, om de leidraad up to date te houden.

**9.2.2 Hand-out**

Aansluitend op de leidraad zal de onderzoeker de hand-out: Ik kom naar jou toe! ontwikkelen. De hand-out bestaat uit de belangrijkste onderdelen van de leidraad. Middels de hand-out kunnen de (werk)begeleiders van Samen Leren in één oogopslag zien wat de pijlers inhouden en hoe zij hiermee aan de slag kunnen gaan. Dit om erover te zorgen dat het overzicht bewaard wordt en de pijlers er daadwerkelijk bij gepakt en gebruikt worden tijdens het werven.

**9.3 De innovatie in een praktijksituatie van Samen Leren**

In de leidraad en hand-out: Ik kom naar jou toe! komen drie pijlers aan bod. Onderstaande zal een praktijksituatie uit de beroepspraktijk van Samen Leren beschreven worden, waarin de toepassing van iedere pijler toegelicht wordt. Bij het toepassen van de pijlers in toekomstige praktijksituaties beveelt de onderzoeker het team van Samen Leren aan om gebruik te maken van de handvatten, aanbeveling en tips die in de leidraad en hand-out: Ik kom naar jou toe! zijn opgenomen.

**Praktijksituatie: De wijk in gaan**

Bij het bereiken en werven van ouders staat het begrip ‘eropaf gaan’ centraal. In iedere methode om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject die de onderzoeker middels een literatuurstudie onderzocht heeft, is dit begrip teruggekomen. Ook de respondenten die een bijdrage hebben geleverd aan dit onderzoek benoemden het belang hiervan. Eropaf gaan houdt in dat je als begeleider naar ouders toegaat. Je neemt zelf het initiatief, gaat naar buiten de wijk in en zoekt ouders op in plaats van te wachten totdat ouders jou gevonden hebben (Baart, 2003; Omlo, 2017). De praktijksituatie die beschreven zal worden is gericht op eropaf gaan en in de wijk zijn. Dit wordt gedaan aan de hand van een ontmoetingsbijeenkomst die de onderzoeker heeft bijgewoond in IJsselmonde. De onderzoeker heeft deze ontmoetingsbijeenkomst bijgewoond om te ervaren hoe het is om met de pijlers in de praktijk aan de slag te gaan en om deze ervaring vervolgens weer mee te geven aan het team van Samen Leren.

De Ontmoetingsronde van IJsselmonde

De Ontmoetingsronde van IJsselmonde is een ontmoetingsbijeenkomst tussen organisaties uit de wijk en buurtbewoners. Middels een koffie-uurtje stellen organisaties zich voor aan elkaar en aan buurtbewoners. Na een kort voorstelrondje ligt de nadruk vooral op elkaar ontmoeten en gesprekken op gang laten komen. Organisaties in de wijk kunnen ontdekken wat zij voor elkaar kunnen betekenen, maar ook wat zij voor buurtbewoners kunnen betekenen en wat buurtbewoners vervolgens op hun beurt ook weer voor hen kunnen doen (Pit 010, z.d.; Persoonlijke communicatie, Bakker, 16 mei 2018).

Tijdens de Ontmoetingsronde van IJsselmonde heeft de onderzoeker tijdens het voorstelrondje verteld over wat Samen Leren doet en wat Samen Leren zou kunnen betekenen voor ouders in de wijk. Na het voorstelrondje is de onderzoeker in contact gekomen met verschillende organisaties. Twee hiervan waren Opzoomer Mee en ASVZ. Zowel de professionals van Opzoomer Mee als van de ASVZ (persoonlijke communicatie, 17 mei 2018) gaven aan nog nooit eerder van Samen Leren en Bureau Frontlijn gehoord te hebben. De onderzoeker heeft uitgelegd dat Samen Leren pas sinds september 2017 in IJsselmonde werkt en er nu hard mee bezig is om hier ouders te bereiken en bekendheid te creëren. Thessa Bakker, een professional/projectleider van Opzoomer Mee (persoonlijke communicatie, 17 mei 2018), dacht direct met de onderzoeker mee en gaf aan dat er ontzettend veel in IJsselmonde georganiseerd wordt. Zij legde uit dat dit zowel door organisaties in de wijk gebeurd, als door bewonersverenigingen. Een aantal voorbeelden die Thessa Bakker noemde, waren: Zomerfestival Heerenwaard, Kids Day IJsselmonde en activiteiten die bij verschillende speeltuinen in IJsselmonde worden georganiseerd, zoals een buurtbijeenkomst waarin dromen, wensen en doelen met elkaar gedeeld kunnen worden (Speeltuin Vereniging Reijeroord). Na het contact met Thessa Bakker over hoe Samen Leren haar zichtbaarheid in IJsselmonde kan vergroten, is de onderzoeker in gesprek geraakt met Anita Boogaard, een professional op het gebied van thuisondersteuning bij de ASVZ. Anita Boogaard (persoonlijke communicatie, 17 mei 2018) liet weten dat ze het project ‘Samen Leren’ interessant vond en dat ze graag wat meer informatie over Samen Leren zou willen ontvangen, zodat de ASVZ een stukje op haar website over Samen Leren kan publiceren. Daarnaast gaf Anita Boogaard aan dat ze vaak in aanraking komt met gezinnen, waarvan de kinderen wel wat extra stimulering op het gebied van onderwijs kunnen gebruiken en dat het haar daarom goed leek als zij en haar collega’s deze gezinnen door zouden kunnen verwijzen naar Samen Leren. Anita Boogaard en de onderzoeker hebben contactgegevens uitgewisseld, zodat ze elkaar op de hoogte kunnen houden en er een samenwerking tot stand gebracht kan worden.

De onderzoeker heeft haar aanwezigheid bij de Ontmoetingsronde van IJsselmonde als waardevol ervaren. Binnen deze bijeenkomst konden alle drie de pijlers in praktijk gebracht worden. Door de Ontmoetingsronde van IJsselmonde ontstond de mogelijkheid om Samen Leren in de spotlights te zetten. Hierdoor wordt ervoor gezorgd dat Samen Leren zichtbaar is in de wijk *(pijler: zichtbaarheid)*. Zoals al vaker is aangegeven hangt samenwerking sterk samen met zichtbaarheid. Dit bleek ook uit de Ontmoetingsronde van IJsselmonde. Door Samen Leren in de spotlights te zetten leren organisaties in de wijk Samen Leren kennen en kan er samen onderzocht worden wat Samen Leren voor hen kan betekenen en vice versa. Hierdoor ontstaan er samenwerkingen *(pijler: samenwerking)*. Tot slot is de houding die tijdens de Ontmoetingsronde van IJsselmonde of soortgelijke bijeenkomsten/activiteiten wordt aangenomen van belang. Door bepaalde houdingsaspecten bewust in te zetten en uit te stralen, wordt er aan bijgedragen dat de zichtbaarheid van Samen Leren vergroot wordt en organisaties bereid zijn om samenwerkingen aan te gaan. Houdingsaspecten die de onderzoeker als werkzaam heeft ervaren tijdens de Ontmoetingsronde van IJsselmonde zijn: Aanwezig zijn, eropaf gaan, de tijd voor een gesprek nemen, open zijn over je eigen bedoelingen en de bedoelingen van je organisatie/project en afstemming en aansluiting zoeken.

Vanwege de positieve ervaringen bij de Ontmoetingsronde van IJsselmonde en met het inzetten van de pijlers hierbij, wil de onderzoeker het team van Samen Leren aanbevelen om de toekomstige ontmoetingsbijeenkomsten bij te wonen. Wanneer de eerst volgende editie van de Ontmoetingsronde van IJsselmonde zal plaatsvinden is nog onbekend. De onderzoeker adviseert het team van Samen Leren om hiervoor de website [www.pit010.nl/nieuws/ontmoetingsronde-ijsselmonde-wijkorganisaties-2/](http://www.pit010.nl/nieuws/ontmoetingsronde-ijsselmonde-wijkorganisaties-2/) in de gaten te houden of contact op te nemen met de organisatoren hiervan: Thessa Bakker (thessa.bakker@opzoomermee.nl / 06-30971357) en Ans Rijshouwer (a.rijshower@pit010.nl / 06-50233248).

**9.4 Meerwaarde van de innovatie**

De innovatie die de onderzoeker heeft ontwikkeld en zal implementeren binnen het team van Samen Leren biedt op verschillende vlakken meerwaarde voor de werving van Samen Leren. De morele, methodische en organisatorische meerwaarde zullen worden weergegeven.

**9.4.1 Morele meerwaarde**

Deze innovatie heeft een morele meerwaarde voor het team van Samen Leren. Om te verantwoorden hoe de innovatie een morele meerwaarde biedt, moet allereerst duidelijk zijn wat de onderzoeker onder het begrip ‘moreel/moraal’ verstaat. De onderzoeker zal de beschrijving die Rothfusz (2013) over het moraal geeft aanhouden. Rothfusz (2013) stelt dat moraal gaat over normen en waarden. Dit zijn de opvattingen over wat waardevol is in het leven. Waarden en normen zijn niet af te leiden uit de werkelijkheid. Ze zijn verbonden aan een levensvisie en aan idealen over hoe het leven zou moeten zijn. Ze geven mensen een richtlijn, waarmee ze een richting kunnen geven aan hun leven.

Wanneer de beschrijving van Rothfusz (2013) over het moraal bekeken wordt, lijkt de leidraad: Ik kom naar jou toe! weinig meerwaarde te bieden op het gebied van het moraal. De leidraad biedt het team van Samen Leren namelijk geen levensvisie of richtlijnen voor een goed leven. Wel geeft de leidraad Samen Leren een opdracht mee om zelf actief, kritisch en creatief te blijven ten opzichte van hun eigen werving. Dit zou als een richtlijn gezien kunnen worden om het optimale uit zowel de leidraad als de werving van Samen Leren te halen, wat er uiteindelijk aan bijdraagt dat de ouders die hulp nodig hebben ook daadwerkelijk bereikt, geworven en geholpen worden. Aangezien de veranderingen, verschuivingen en vernieuwingen in het werkveld van Samen Leren en het sociaal werkveld elkaar in een snel tempo opvolgen (Van Dam, Kluft & Scheffelaar, 2016), is het voor het team van Samen Leren van belang om zich te blijven afvragen of er met de leidraad nog wel het juiste doel nagestreefd wordt. Wanneer dit niet het geval is, ligt de taak bij het team van Samen Leren om de leidraad te updaten, door hier nieuwe inzichten (kennis, ervaring, theorieën, etc.) aan toe te voegen. Dit is de enige manier waarmee ervoor gezorgd kan worden dat het optimale uit de werving van Samen Leren gehaald wordt. Betreft het nastreven van het moraal ligt er dus een grote taak bij het team van Samen Leren. De onderzoeker zal hier tijdens de (mentale) implementatie uitvoerig aandacht aan besteden samen met het team van Samen Leren.

**9.4.2 Methodische meerwaarde**

Deze innovatie heeft een methodische meerwaarde voor het team van Samen Leren. Om te verantwoorden hoe de innovatie een methodische meerwaarde biedt, moet allereerst duidelijk zijn wat de onderzoeker onder het begrip ‘methodisch/methodisch handelen’ verstaat. De onderzoeker zal de volgende definitie gebruiken, die door Bassant & De Roos (2010) is geven: Doelgericht, systematisch, planmatig en doelbewust handelen.

Op het gebied van methodisch handelen biedt de leidraad: Ik kom naar jou toe! een meerwaarde, doordat er in de leidraad aandacht besteed wordt aan verschillende methoden die relevant zijn binnen de werving van Samen Leren. De aspecten die van belang kunnen zijn binnen de werving van Samen Leren (waardevolle aspecten) uit onder andere het outreachend werken en de presentiebenadering zijn in de leidraad toegelicht. Dit zijn aspecten als: Hulp bieden aan iedereen die het nodig heeft, aanwezig in de wijk zijn om hier aan een gastvrije samenleving te werken, vertrouwd raken met bewoners in de wijk door hier aandachtig aanwezig te zijn en aansluiten bij de leefwereld en levensloop van de bewoners en hierin mee delen (Baart, 2003; Movisie, 2016; Leest, z.d.; Omlo, 2017). Deze waardevolle aspecten zijn vervolgens omgezet naar concrete houdingsaspecten. Hierbij is rekening gehouden met de ontwerpeisen die door de opdrachtgever zijn opgesteld. Doordat in de leidraad aandacht besteed wordt aan de houdingsaspecten die van belang kunnen zijn binnen de werving van Samen Leren en hier een methodische onderbouwing bij wordt gegeven, zou dit het integreren en toepassen van deze aspecten moeten vergemakkelijken voor het team van Samen Leren. Naast een methodische onderbouwing voor de pijler ‘houding’, zijn de andere twee pijlers (*pijler: zichtbaarheid en pijler: samenwerking*) ook methodisch onderbouwd. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het outreachend werken, de empowermentbenadering, de presentiebenadering en benaderingswijze om moeilijk bereikbare doelgroepen te bereiken. Vanuit deze methoden worden in de leidraad verschillende handvatten, aanbevelingen en tips gegeven om de zichtbaarheid van Samen Leren in IJsselmonde te vergroten en hier samenwerkingen met organisaties aan te gaan. Het schrijven van een methodische onderbouwing bij iedere pijler in de leidraad sluit aan bij de ontwerpeisen die door de begeleiders van Samen Leren zijn opgesteld. Door aandacht te besteden aan de methodische onderbouwing van de handvatten, aanbevelingen en tips die behoren bij de pijlers wordt het team van Samen Leren handvatten en richtlijnen geboden voor het doelgericht, planmatig en doelbewust handelen tijdens het bereiken en werven van ouders.

**9.4.3 Organisatorische meerwaarde**

Deze innovatie heeft een organisatorische meerwaarde voor het team van Samen Leren. Om te verantwoorden hoe de innovatie een organisatorische meerwaarde biedt, moet allereerst duidelijk zijn wat de onderzoeker onder het begrip ‘organisatorisch’ verstaat. Het woordenboek Van Dale (2018) kent twee betekenissen toe aan het begrip ‘organisatorisch’, namelijk: 1) De organisatie, 2) Het organiseren betreft. Bij het verantwoorden van de organisatorische meerwaarde zal de onderzoeker de eerste betekenis van organisatorisch aanhouden.

Voor de organisatie (Samen Leren) biedt de leidraad: Ik kom naar jou toe! een meerwaarde, doordat er met behulp van de leidraad een werkproces uit de beroepspraktijk wordt verbeterd, namelijk de werving van Samen Leren. De leidraad biedt op de drie gebieden (zichtbaarheid, samenwerking en houding) handvatten, aanbevelingen en tips om de werving van Samen Leren zodanig in te richten dat dit leidt tot verbeteringen, waardoor er meer ouders bereikt worden voor de Samen Leren begeleidingstrajecten. Door handvatten, aanbevelingen en tips aan te bieden in de leidraad is er door de onderzoeker naar gestreefd om het team van Samen Leren meer duidelijkheid te bieden over hoe er optimaal omgegaan kan worden met het bereiken en werven van ouders. Dit zou erin moeten resulteren dat er effectiever geworven kan worden. Dit is een grote meerwaarde voor Samen Leren, want: Hoe effectiever er geworven wordt, des te meer ouders er bereikt worden voor de Samen Leren begeleidingstrajecten en hoe meer gezinnen er geholpen en gesterkt worden.

**9.5 Implementatieplan**

Implementeren houdt in dat door een planmatige invoering gebruik gemaakt wordt van nieuw(st)e inzichten, methoden en technieken die eraan bijdragen dat de huidige situatie verbeterd. Bij het implementeren zijn er twee benaderingen te onderscheiden: De top-down en planmatige benadering en de bottom-up en participatieve benadering. In de praktijk wordt vaak een combinatie van de elementen uit beide benaderingen gebruikt (Robbins & Coulter, 2011).

Een implementatieplan is het plan, waarin alle actiepunten zijn opgenomen die uitgevoerd moeten worden om de innovatie zorgvuldig in te passen in de organisatie. Een goed implementatieplan bestaat volgens Verhagen & Haarsma – Den Dekker (2015) uit een fysiek aspect, een mentaal aspect en een structureel aspect.

In dit implementatieplan wordt allereerst de implementatiestrategie toegelicht. Vervolgens worden de fysieke, mentale en structurele aspecten van de implementatie benoemd. Hierna wordt het plan van aanpak weergegeven waarin zowel de implementatiestrategie als de verschillende aspecten van de implementatie van de leidraad: Ik kom naar jou toe! samenkomen. Tot slot staat een overdracht naar Samen Leren gepresenteerd, waarin benoemd wordt wat er na de (mentale) implementatie van de leidraad: Ik kom naar jou toe! van Samen Leren verwacht wordt om de gehele implementatie tot een succes te leiden.

**9.5.1 Implementatiestrategie**

Om de leidraad: Ik kom naar jou toe! binnen Samen Leren te implementeren heeft de onderzoeker een keuze moeten maken betreft de best passende implementatiestrategie. Bij het maken van deze keuze heeft zij gebruik gemaakt van het onderstaande tabel met implementatiestrategieën.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Weinig verwachte weerstand | Veel verwachte weerstand  |
| Helder beeld van het eindresultaat | Uitvoeringsstrategie  | Participatiestrategie |
| Nauwelijks beeld van het eindresultaat | Vormgevingsstrategie | Groeistrategie |

*Tabel 1*. Implementatiestrategieën. Overgenomen uit Management in sociaalagogische beroepen door S.P. Robbins en M. Coluter, 2011, Amsterdam: Pearson Education Benelux. Copyright 2011, Pearson Education Benelux.

De onderzoeker heeft een helder beeld van de nieuwe inzichten, methoden en technieken die eraan bijdragen dat de huidige situatie omtrent de werving van Samen Leren verbeterd. Door dit heldere beeld heeft de onderzoeker ook een helder beeld van het eindresultaat. Hoewel de onderzoeker weinig weerstand verwacht bij het team van Samen Leren, durft ze niet met zekerheid te stellen dat er geen weerstand vanuit het team van Samen Leren zal komen. De weerstand die de onderzoeker mogelijk verwacht, heeft er mee te maken dat het toepassen van de leidraad: Ik kom naar jou toe! mogelijk veel tijd van het team van Samen Leren vraagt. Het team van Samen Leren zal hier bereid toe moeten zijn. Wanneer zij dat niet zijn, is de kans aannemelijk dat de werving van Samen Leren niet zal verbeteren. De uitvoeringsstrategie en de participatiestrategie zijn beide implementatiestrategieën die passend zij bij het implementeren van de leidraad: Ik kom naar jou toe!. Gezien de mogelijkheid tot weerstand heeft de onderzoeker ervoor gekozen om de participatiestrategie toe te passen.

**Participatiestrategie**

Bij de participatiestrategie hangt het succes van de implementatie af van de mate waarin betrokkenen zich uiteindelijk voor de verandering willen inzetten. De inhoudelijke verandering is niet moeilijk om voor elkaar te krijgen, omdat er al een helder beeld van het eindresultaat is. De aandachtspunten liggen vooral op het gebied van draagvlak en acceptatie. Wanneer hier niet voldoende aandacht aan besteed wordt, kan de implementatie alsnog mislukken. De nadruk bij de participatiestrategie ligt op samen doen en communicatie. Deze communicatie is gericht op het overtuigen van de betrokkenen aan de ene kant en het leveren van een actieve inbreng door de betrokkenen aan de andere kant. Het leerproces staat hierbij centraal (Robbins & Coulter, 2011; Verhagen & Haarsma – Den Dekker, 2015).

**9.5.2 Fysieke, mentale en structurele aspecten van de implementatie**

**Fysieke implementatie (*maken*)**

Fysiek implementeren houdt in dat een innovatief concept ontwikkeld wordt tot een concreet product. In zorg –en welzijnsorganisaties is dit vaak een pilot, proefproject, experiment of try-out (Verhagen & Haarsma – Den Dekker, 2015).

Het concrete product dat door de onderzoeker ontworpen is ter verbetering van de werving van Samen Leren is een leidraad, genaamd: Ik kom naar jou toe!. Deze leidraad moet het team van Samen Leren een nieuwe kijk op het bereiken en werven van ouders bieden en hen houvast bieden bij het aanpakken van het bereiken en werven van ouders. De leidraad bestaat uit de volgende drie kernelementen:

1. Zichtbaarheid.
2. Samenwerking.
3. Houding.

**Mentale implementatie (*leren*)**

Mentaal implementeren heeft als doel dat de betrokkenen de innovatie leren kennen, begrijpen en onderschrijven. Om dit te bereiken worden de volgende drie stappen doorlopen:

1. Informeren: De betrokkenen weten wat de innovatie inhoudt en wat het doel hiervan is.
2. Accepteren: De betrokkenen begrijpen wat de innovatie voor hen, op individueel niveau, inhoudt en kijken hier positief tegenaan.
3. Internaliseren: De nieuwe manier van werken is onderdeel geworden van het normale gedrag van de betrokkenen.

(Verhagen & Haarsma – Den Dekker, 2015).

Middels een teambijeenkomst zal de onderzoeker de leidraad: Ik kom naar jou toe! mentaal implementeren binnen het team van Samen Leren. Tijdens deze teambijeenkomst zal zij gebruik maken van de communicatiestrategie ‘formeren’ uit het communicatiekruispunt van Van Ruler (Verhagen & Haarsma – Den Dekker, 2015). De nadruk zal hierbij gelegd worden op wat de leidraad: Ik kom naar jou toe! inhoudt en wat het belang hiervan is. Het team van Samen Leren mag aangeven wat zij ervoor nodig hebben om dit eigen te maken. Hierdoor ontstaat er tweerichtingsverkeer en worden de teamleden in staat gesteld betrokken te zijn bij het innovatieproces. Dit is van essentieel belang bij het creëren van draagvlak (Verhagen & Haarsma – den Dekker, 2015).

**Structurele implementatie (*inpassen*)**

Bij de structurele implementatie krijgt het product een vaste plaats in de organisatieprocessen- en systemen. Dit houdt in dat:

* Het nieuwe product is opgenomen in de werkprocessen.
* Het nieuwe product is geïntegreerd met andere producten.
* De financiering structureel geregeld is.
* De personele invulling (taken, bevoegdheden, scholing) is geregeld.

(Verhagen & Haarsma – den Dekker, 2015).

Wanneer er draagvlak is gecreëerd en het team van de Samen Leren de innovatie kent, begrijpt en onderschrijft zullen de handvatten, aanbevelingen en tips die opgenomen zijn in de leidraad: Ik kom naar jou toe! geïntegreerd kunnen worden in de wervingswijze van Samen Leren. De werving van Samen Leren zal dan op dezelfde manier plaats blijven vinden, zoals de onderzoeker deze geïntroduceerd heeft.

**9.5.3 Plan van aanpak**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Wie | Hoe | Waar | Wanneer |
| Fysieke implementatie:Het ontwikkelen van de leidraad: Ik kom naar jou toe! | Onderzoeker. | Middels het verwerken van de onderzoeksdata tot een leidraad.  | De onderzoeker zal gedeeltelijk bij haar thuis en gedeeltelijk op het kantoor van Samen Leren (Zuiderparkweg 300, Rotterdam) de leidraad: Ik kom naar jou toe! ontwikkelen.  | Op 01-06-2018 zal de leidraad: Ik kom naar jou toe! ontwikkeld worden.  |
| Mentale implementatie:Teambijeenkomst met het team van Samen Leren  | Onderzoeker en het team van Samen Leren (bestaande uit: Renée Wind, Yentl Lieuwma, Susan Rotteveel, Naida Isic, Linda van Dijke en Jimina Burgo Duarte). | Middels een teambijeenkomst, waarin het leren kennen, begrijpen en onderschrijven van de implementatie van de leidraad: Ik kom naar jou toe! door het team van Samen Leren centraal staat.  | De onderzoeker zal de teambijeenkomst met het team van Samen Leren in een vergaderruimte op het kantoor van Samen Leren (Zuiderparkweg 300, Rotterdam) laten plaatsvinden. | Op 13-06-2018 zal de onderzoeker het team van Samen Leren middels een teambijeenkomst stimuleren om de leidraad: Ik kom naar jou toe! te leren kennen, begrijpen en onderschrijven.  |
| Structurele implementatie: Overdracht van de verdere implementatie aan de projectleider van Samen Leren *Zie hiervoor: H.9.4.4* | Onderzoeker en Renée Wind.  | Middels een gesprek, waarin het overdragen van de verdere implementatie van de leidraad: Ik kom naar jou toe! centraal staat.  | De onderzoeker zal in een vergaderruimte op het kantoor van Samen Leren (Zuiderparkweg 300, Rotterdam) de overdracht aan Renée Wind geven.  | Op 19-06-2018 zal de onderzoeker de overdracht aan Renée Wind geven. |

**9.5.4 Overdracht**

Gezien de beperkte tijd (februari tot en met juni 2018) die de onderzoeker heeft gekregen voor het uitvoeren van het onderzoek naar de werving van Samen Leren en het invoeren van een innovatie, is het niet mogelijk om de gehele implementatie van de innovatie binnen die tijd te volbrengen. Om deze reden heeft de onderzoeker ervoor gekozen om de fysieke en mentale implementatie zelf uit te voeren en de structurele implementatie over te dragen naar de projectleider van het team van Samen Leren. Doordat de onderzoeker de fysieke en mentale implementatie zelf uitvoert, ligt er al wel een basis in het team van Samen Leren. Met de juiste instructies moet het mogelijk zijn dat de projectleider van Samen Leren de rest van de implementatie (de structurele implementatie) tot een succesvol einde kan leiden.

**Literatuurlijst**

AICOM (2017). *Meer kennis over zorgmijders. Hoe krijg je meer zicht en grip op deze groep?*Geraadpleegd op 29

maart 2018 van <https://www.aicom.nl/Downloads/B9zV8a24x/Zorgmijders-V1.pdf>

Baart, A. (2003). *Een beknopte schets van de presentietheorie*. Geraadpleegd op 13 april 2018 van

<http://www.presentie.nl/informatie/publicaties>

Baart, A. (2004). *Een theorie van de presentie*. Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers

Bassant, J., & De Roos, S. (2010). *Methoden voor sociaal-pedagogisch hulpverleners.* Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Brörmann, N. (2010). *Methodebeschrijving ABCD. Databank Effectieve sociale interventies.* Geraadpleegd op 28

maart 2018 van [https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco\_files/Methodebeschrijving\_ABCD\_1%20[MOV-6096078-1.0].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Methodebeschrijving_ABCD_1%20%5BMOV-6096078-1.0%5D.pdf)

Burggraaff-Huiskes, M. (2016). *Opvoedingsondersteuning als bijzondere vorm van preventie.* Bussum: Uitgeverij

Coutinho

CBS (2018). *Armoede en sociale uitsluiting 2018.* Geraadpleegd op 8 maart 2018 van

[https://www.cbs.nl/nl](https://www.cbs.nl/nlnl/publicatie/2018/03/armoede-en-sociale-uitsluiting-2018)

[nl/publicatie/2018/03/armoede-en-sociale-uitsluiting-2018](https://www.cbs.nl/nlnl/publicatie/2018/03/armoede-en-sociale-uitsluiting-2018)

Bureau Frontlijn (2013). *Handboek:* *Administratieve organisatie*. Rotterdam: Bureau Frontlijn, Gemeente Rotterdam

Bureau Frontlijn (2018-a). *Visie*. Geraadpleegd op 10 februari 2018 van

 <http://www.bureaufrontlijn.nl/ditzijnwe/visie/>

Bureau Frontlijn (2018-b). *Oorsprong*. Geraadpleegd op 10 februari 2018 van

<http://www.bureaufrontlijn.nl/ditzijnwe/oorsprong/>

Bureau Frontlijn (2018-c). *Projecten: Samen Leren.* Geraadpleegd op 7 februari 2018 van

<http://www.bureaufrontlijn.nl/professionals/projecten/veerkracht-carnisse/>

Bureau Frontlijn (2018-d). *Stageplaatsen: Team Samen Leren.* Geraadpleegd op 28 februari 2018 van

<http://www.bureaufrontlijn.nl/studenten/stage-vacatures/samen-leren/>

Bureau Frontlijn (2018-e). *Missie*. Geraadpleegd op 10 februari 2018

<http://www.bureaufrontlijn.nl/ditzijnwe/missie/>

Bureau Frontlijn (2018-f). *Project: Kantelbuurten IJsselmonde.* Geraadpleegd op 3 april 2018 van

<http://www.bureaufrontlijn.nl/professionals/projecten/kantelwijken-ijsselmonde/>

Dingemanse, K. (2017). *Ultiem stappenplan voor het coderen van interviews.* Geraadpleegd op 1 mei 2018 van

https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/coderen-interview/

Expertisecentrum Maatschappelijke Innovatie (z.d.). *Over Zuid.* Geraadpleegd op 10 februari 2018 van <http://www.emiopzuid.nl/info-696/over-zuid>

Gemeente Rotterdam (2015). *Uitvoeringsplan MO 2015 – 2018. IJsselmonde.* Geraadpleegd op 11 april 2018 van

<https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/ijsselmonde/20150217-UP-MO-IJsselmonde.pdf>

Huyts, P.M., & Groeneweg, M.H. (2016). *Samen Leren. Van huis uit kansen creëren*. Capelle aan den IJssel: Bestenzet Printing

Leest, J. (z.d.). *Presentiebenadering.* Geraadpleegd op 13 april 2018 van

<https://www.bodyofknowledgesociaalwerk.nl/pagina/presentiebenadering>

Movisie (2012). *Bemoeizorg heeft een positief effect op de kwaliteit van leven.* Geraadpleegd op 3 april 2018van

<https://www.movisie.nl/artikel/bemoeizorg-heeft-positief-effect-kwaliteit-leven>

Movisie (2016). *De presentiebenadering als basis voor goede zorg*. Geraadpleegd op 13 april 2018 van

<https://www.movisie.nl/praktijkvoorbeeld/presentiebenadering-basis-goede-zorg>

Nationaal Programma Rotterdam Zuid (2017). *Over NRPZ.* Geraadpleegd op 10 februari 2018 van <https://nprz.nl/over-nprz/nprz/over-ons>

NJi (2016). *Interventie: Samen Leren*. Geraadpleegd op 7 februari 2018 van

<https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Werkblad/Uitgebreide-beschrijving-Samen-Leren.pdf>

Omlo, J. (2017). *Dossier: Wat werkt bij outreachend werken.* Geraadpleegd op 28 maart 2018 van

https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco\_files/Dossier-wat-werkt-bij-outreachend-werken%20%5BMOV-12693403-1.0%5D.pdf

Pastors, M., & Karakus, H. (2012). *Nationaal Programma Rotterdam Zuid. Uitvoeringsplannen 2012 – 2014.* Geraadpleegd op 10 februari 2018 van <https://nprz.nl/over-nprz/onze-documenten/uitvoeringsplan>

Pastors, M., & Aboutaleb, A. (2015). *Nationaal Programma Rotterdam Zuid. Uitvoeringsplannen 2015 – 2018.* Geraadpleegd op 5 maart 2018 van <https://nprz.nl/over-nprz/onze-documenten/uitvoeringsplan>

Pit 010 (z.d.). *Ontmoetingsronde IJsselmonde: Wijkorganisaties komen naar je toe!* Geraadpleegd op 16 mei 2018

van <https://pit010.nl/nieuws/ontmoetingsronde-ijsselmonde-wijkorganisaties-2/>

Randstad (2018). *Werving en selectie*. Geraadpleegd op 10 april 2018 van

<https://www.randstad.nl/werkgevers/onze-hr-diensten/vast-personeel/wat-is-werving-en-selectie>

Robbins, S.P., & Coulter, M. (2011). *Management in sociaalagogische beroepen.* Amsterdam: Pearson Education

Benelux

Rothfusz, J. (2013). *Ethiek in sociaalagogische beroepen*. Amsterdam: Pearson Benelux.

Rots – De Vries, C., Kroesbergen, I., & Theunis, Y. (2015). *Outreachend werken in de Jeugdgezondheidszorg.*

*Handleiding in de interventie ‘Bemoeizorg in de JGZ’.* Geraadpleegd op 12 april 2018 van <https://www.loketgezondleven.nl/leefstijlinterventies/interventies-zoeken/bijlage/21622/Outreachend%20werken%20in%20de%20JGZ%202e%20druk%202016.pdf>

Swaen, B. (2017). *Hoe beoordeel je de kwaliteit van een scriptieonderzoek?* Geraadpleegd op 23 mei 2018 van

<https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/beoordelen-kwaliteit-onderzoek/>

Swaen, B. (2018). *Transcriberen interviews: 6 tips. Met voorbeeld transcript*. Geraadpleegd op 4 april 2018 van

<https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/transcriberen-van-een-interview-6-tips/>

Van Dale (2018). *Betekenis ‘organisatorisch’.* Geraadpleegd op 30 mei 2018 van

https://www.vandale.nl/gratiswoordenboek/nederlands/betekenis/organisatorisch#.Ww5m17wdq04

Van Dam, C., Kluft, M., & Scheffelaar, A. (2016). *Leren van het verleden. Kort historisch overzicht over de*

*veranderende rollen van de sociaal werker in relatie tot de burger en de overheid*. Geraadpleegd op 17 mei

2018 van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Leren-van-het->verleden%20%5BMOV-9165719-1.0%5D.pdf

Van der Aa, R., Van den Berg, D., Van Beek, L., Hamdi, A., & Verheijen, J. (2015). *Evaluatie Bureau Frontlijn.*

*Eindrapport.* Geraadpleegd op 10 februari 2018 van <http://www.ecorys.nl/sites/default/files/NL2320-30210%20Evaluatie%20Bureau%20Frontlijn%20def081015.pdf>

Van der Donk, C. & Van Lanen, B. (2014). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn.* Bussum: Coutinho

Van Regenmortel, T. (z.d.). *Empowerment.* Geraadpleegd op 12 april 2018 van

<https://www.bodyofknowledgesociaalwerk.nl/empowerment>

Van Regenmortel, T. (2008). *Zwanger van empowerment*. Geraadpleegd op 13 april 2018 van

https://www.kwartiermaken.nl/publicaties/zwanger-van-empowerment.-een-uitdagend-kader-voor-sociale-inclusie-en-

Van Regenmortel, T. (2009). *Empowerment in de geestelijke gezondheidszorg*. Geraadpleegd op 9 april 2018 van

<http://www.deervaringsdeskundige.nl/media/20146/empowerment.pdf>

Verhagen, P., & Haarsma – Den Dekker, C. (2015). *Ondernemen en innoveren in zorg en welzijn.* Bussum: Uitgeverij Coutinho

Verhoeven, N. (2011). *Wat is onderzoek? Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers

Zorg –en Veiligheidshuis Midden-Brabant (z.d.). *Partners: Team Bemoeizorg Tilburg*. Geraadpleegd op 3 april2018

van <https://www.veiligheidshuizen.nl/veiligheidshuizen/zorg-en-veiligheidshuis-midden->brabant/partners

**Bijlage 1:** Dataverzamelingsinstrument voor de literatuurstudie van dit onderzoek

**Kijkkader voor de literatuurstudie**

|  |
| --- |
| Kijkkader:Optimale methoden volgens de literatuur om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject |
|  | **Aansluiting bij deelvraag** | **Kijkkader** |
| Wervingsmethoden/werkwijze | **Deelvraag 1**: Wat zijn volgens de literatuur optimale methoden om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject?**Deelvraag 3**:Wat is er volgens de begeleiders van Samen Leren nodig om de werving te verbeteren?**Deelvraag 4**: Wat kan Samen Leren opsteken van hoe soortgelijke sociale organisaties ouders bereiken voor hun begeleiding? | Welke methoden worden ingezet om ouders te bereiken?* **Kernbegrippen en deelaspecten**: Outreachend werken, empowermentbenadering, presentiebenadering.
 |
| Moeilijk bereikbare doelgroepen | **Deelvraag 1**: Wat zijn volgens de literatuur optimale methoden om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject?**Deelvraag 3**:Wat is er volgens de begeleiders van Samen Leren nodig om de werving te verbeteren?**Deelvraag 4**: Wat kan Samen Leren opsteken van hoe soortgelijke sociale organisaties ouders bereiken voor hun begeleiding? | Wat kan er ingezet worden om doelgroepen te bereiken die zelf geen hulp zoeken?* **Kernbegrippen en deelaspecten**: Moeilijk bereikbare doelgroepen, zorgmijders., bemoeizorg.
 |

**Bijlage 2:** Dataverzamelingsinstrumenten voor de interviews van het onderzoek

**Dataverzamelingsinstrumenten voor de groepsinterviews met de begeleiders van Samen Leren**

|  |
| --- |
| Groepsinterview met de begeleiders van Samen Leren (1) |
| Geïnterviewde + contactgegevens | **Daisy Philipsen**: d.philipsen@rotterdam.nl **Dianne Ijdo**: dl.ijdo@rotterdam.nl **Michelle van Diën**: m.vandien@rotterdam.nl **Mick Flux**: m.flux@rotterdam.nl**Cindy Oosten**: ch.oosten@rotterdam.nl*Mick Flux en Cindy Oosten waren op de geplande datum niet aanwezig in verband met ziekte en verlof. Met hen is een nieuw interview ingepland. Zie hiervoor: Groepsinterviews begeleiders van Samen Leren (2).*  |
| Doel van het interview | Dit groepsinterview sluit aan bij deelvraag 3: Wat is er volgens de begeleiders van Samen Leren nodig om de werving te verbeteren?Het doel van dit interview is om duidelijk te krijgen wat de begeleiders van Samen Leren als verbetering van de werving zien en wat hun ideeën zijn over wat nodig is om deze verbeteringen in de praktijk te implementeren.  |
| Datum  | 03-04-2018 |
| Begin- en eindtijd | 14:30 uur tot 15:30 uur  |
| Locatie  | Vergaderruimte 1.63. Zuiderparkweg 300, Rotterdam.  |

|  |
| --- |
| Groepsinterview met de begeleiders van Samen Leren (2) |
| Geïnterviewde + contactgegevens | **Cindy Oosten**: ch.oosten@rotterdam.nl**Mick Flux**:m.flux@rotterdam.nl |
| Doel van het interview | Dit groepsinterview sluit aan bij deelvraag 3: Wat is er volgens de begeleiders van Samen Leren nodig om de werving te verbeteren?Het doel van dit interview is om duidelijk te krijgen wat de begeleiders van Samen Leren als verbetering van werving van Samen Leren zien en wat hun ideeën zijn over wat nodig is om deze verbeteringen in de praktijk te implementeren.  |
| Datum  | 09-04-2018 |
| Begin- en eindtijd | 11:30 uur tot 12:30 uur |
| Locatie  | Vergaderruimte 1.51. Zuiderparkweg 300, Rotterdam  |

**Inleiding**

Social talk

Voorafgaand aan het groepsinterview zal de interviewer proberen de begeleiders van Samen Leren op hun gemak te stellen door het gesprek te beginnen aan de hand van een social talk. De onderstaande uitspraken bieden een richtlijn voor het vormgeven van de social talk:

* Lekker hè dat het zonnetje vandaag schijnt *of:* Jammer hè dat het zulk regenachtig weer is.
* Hebben jullie een fijn paasweekend erop zitten?
* Hebben jullie een goede dag gehad vandaag?
* Fijn dat jullie vandaag tijd konden maken voor dit groepsinterview.

Inleiding van het interview

De interviewer zal het groepsinterview inleiden door de volgende punten aan de begeleiders van Samen Leren te vertellen en met hen te bespreken:

* Voorstellen van de interviewer en introduceren van het onderzoek.
* Vertellen hoe lang het interview gaat duren en wat het doel hiervan is.
* Vragen of de respondenten anoniem wil blijven en of ze toestemming geven voor het maken van audio-opnames.
* Vragen of de respondenten een terugkoppeling willen, nadat de interviews getranscribeerd zijn.
* Benoemen dat sommige vragen wat vergezocht kunnen lijken, maar dat deze vragen voor de ene respondent wel geschikt zijn, terwijl ze dit voor de andere respondent niet zijn.
* Benoemen dat de respondenten geen foute antwoorden kunnen geven, dus dat er voor hen geen reden is om zich zorgen te maken over wat ze antwoorden.
* Benoemen dat de respondenten altijd de interviewer mogen onderbreken of om verduidelijking mogen vragen.

**Kern**

De inhoud van het interview (vragenlijst/topiclijst)

Het groepsinterview met de begeleiders van Samen Leren is een semigestructureerd interview. Dit wordt ook wel een diepte-interview genoemd. Hierbij heeft de interviewer een vragenlijst met vooropgestelde vragen, waar wel vanaf geweken mag worden. De interviewer kan dan dieper ingaan en doorvragen op de antwoorden van de respondenten. Hiermee krijgt de interviewer meer en gedetailleerde informatie. De interviewvragen zijn gebaseerd op topics (Dingemanse, 2017; Van der Donk & Van Lanen, 2014).

Tijdens het groepsinterview zullen de volgende vragen aan de begeleiders van Samen Leren gesteld worden:

***Topic: Werving bij de eigen organisatie***

* Op welke manier zijn jullie met de werving bezig?
* Vanuit welke overtuiging of theorie werven jullie?
* In hoeverre heeft de wervingswijze van Samen Leren invloed gehad op de manier waarop jullie nu werven?
* Wat vinden jullie dat werkt bij het werven van ouders?
* Wat vinden jullie juist niet werken bij het werven van ouders?
* Wat hebben jullie zelf nodig om te kunnen werven?

***Topic: Wervingsmethode (methode om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject)***

* Hebben jullie ideeën over of zijn jullie bekend met andere wervingsmethoden die relevant kunnen zijn voor Samen Leren?

**Verduidelijking waar nodig**: Welke zijn dat?

* Wat denken jullie dat ervoor nodig is om dit bij Samen Leren te realiseren?

***Topic: Tips en verbeteringen***

* Welke verbeteringen aan de werving van Samen Leren vinden jullie nog nodig?
* Wat denken jullie dat ervoor nodig is om dit bij Samen Leren te realiseren?
* Wat voor tips zouden jullie aan een nieuwe student geven die voor het eerst moeten werven?

**Afsluiting**

Afsluiting van het interview

Na het bespreken van de bovenstaande vragen, zal de interviewer het interview afronden door het volgende aan de begeleiders van Samen Leren te vertellen en met hen te bespreken:

* Een samenvatting of conclusie van het interview.
* Vragen of de interviewer nog iets vergeten is te vragen met oog op het doel van het interview.
* Vragen of de respondenten nog iets kwijt willen.

Social talk

Om niet direct na de afsluiting van het groepsinterview weer te vertrekken zal de interviewer, net zoals aan het begin van het groepsinterview, een social talk met de begeleiders van Samen Leren voeren. De onderstaande uitspraken bieden een richtlijn voor het vormgeven van de social talk:

* Nogmaals bedankt voor jullie tijd.
* Weten jullie of hier in de buurt nog een flex-werkplek is, waar ik verder aan mijn onderzoek kan werken?
* Nog een fijne dag toegewenst *of:* Werk ze nog vandaag.

**Dataverzamelingsinstrumenten voor de interviews met de sociaal professionals van soortgelijke organisaties als Samen Leren (Buurtwerk Rotterdam en Buurtmoeders, Stichting Wijkalliantie)**

|  |
| --- |
| Interview met de initiatiefnemer van Buurtmoeders (Stichting Wijkalliantie) |
| Geïnterviewde + contactgegevens | **Carelis Lindeborg**: cary\_lindeborg@hotmail.com  |
| Doel van het interview | Dit groepsinterview sluit aan bij deelvraag 4: Wat kan Samen Leren opsteken van hoe soortgelijke sociale organisaties ouders bereiken voor hun begeleiding?Het doel van dit interview is om kennis te krijgen van de manieren waarop sociaal professionals van soortgelijke organisaties als Samen Leren ouders benaderen, bereiken en werven.  |
| Datum  | 17-04-2018 |
| Begin- en eindtijd | 11:00 uur tot 12:00 uur  |
| Locatie  | Huis van de Wijk Lombardijen. Menanderstraat 89/90, Rotterdam. |

|  |
| --- |
| Interview met de teamleider van Buurtwerk Rotterdam |
| Geïnterviewde + contactgegevens | **Andre Baas**: Andre.Baas@buurtwerk.nl  |
| Doel van het interview | Dit groepsinterview sluit aan bij deelvraag 4: Wat kan Samen Leren opsteken van hoe soortgelijke sociale organisaties ouders bereiken voor hun begeleiding?Het doel van dit interview is om kennis te krijgen van de manieren waarop sociaal professionals van soortgelijke organisaties als Samen Leren ouders benaderen, bereiken en werven.  |
| Datum  | 25-04-2018 |
| Begin- en eindtijd | 11:00 uur tot 12:00 uur |
| Locatie  | Huis van de Wijk Oriënt. Kobehof 5, Rotterdam.  |

**Inleiding**

Social talk

Voorafgaand aan de interviews zal de interviewer proberen de sociaal professionals op hun gemak te stellen door het gesprek te beginnen aan de hand van een social talk. De onderstaande uitspraken bieden een richtlijn voor het vormgeven van de social talk:

* Lekker hè dat het zonnetje vandaag schijnt *of:* Jammer hè dat het zulk regenachtig weer is.
* Heb je een goede dag gehad vandaag?
* Fijn dat je vandaag tijd konden maken voor dit groepsinterview.

Inleiding van het interview

De interviewer zal de interviews inleiden door de volgende punten aan de sociaal professionals te vertellen en met hen te bespreken:

* Voorstellen van de interviewer en introduceren van het onderzoek.
* Vertellen hoe lang het interview gaat duren en wat het doel hiervan is.
* Vragen of de respondenten anoniem wil blijven en of ze toestemming geven voor het maken van audio-opnames.
* Vragen of de respondent een terugkoppeling willen, nadat het interview getranscribeerd is.
* Benoemen dat sommige vragen wat vergezocht kunnen zijn, omdat deze vragen voor de ene respondent wel geschikt kunnen zijn, terwijl ze dit voor de andere respondent niet zijn.
* Benoemen dat de respondent geen foute antwoorden kunnen geven, dus dat er voor hem/haar geen reden is om zich zorgen te maken over wat hij/zij antwoord.
* Benoemen dat de respondenten altijd de interviewer mogen onderbreken of om verduidelijking mogen vragen.

**Kern**

De inhoud van het interview (vragenlijst/topiclijst)

De interviews met de sociaal professionals zijn semigestructureerd interviews. Dit worden ook wel een diepte-interviews genoemd. Hierbij heeft de interviewer een vragenlijst met vooropgestelde vragen, waar wel vanaf geweken mag worden. De interviewer kan dan dieper ingaan en doorvragen op de antwoorden van de respondent. Hiermee krijgt de interviewer meer en gedetailleerde informatie De interviewvragen zijn gebaseerd op topics (Dingemanse, 2017; Van der Donk & Van Lanen, 2014;).

Tijdens de interviews zullen de volgende vragen aan de sociaal professionals gesteld worden:

***Topic: Kennismaking met de sociaal professional en zijn/haar organisatie***

* Wilt u zichzelf kort voorstellen?

**Verduidelijking waar nodig**: Wie bent u, wat is uw functie en bij welke organisatie?

* Wat doet uw organisatie?

**Verduidelijking waar nodig**: Waar staat uw organisatie voor? Met welke doelgroep werkt u?

***Topic: Werving bij de eigen organisatie***

* Op wat voor manier bent u bezig met het werven van uw doelgroep?
* Doet u dit (het werven van uw doelgroep) vanuit een bepaalde overtuiging of theorie?

**Verduidelijking waar nodig**: Welke is/zijn dit? Waarom juist deze?

* Wat vindt u dat werkt bij het werven van uw doelgroep?
* Wat vindt u dat niet werkt bij het werven van uw doelgroep?
* Over wat voor eigenschappen/kwaliteiten/competenties vindt u dat een sociaal professional moet beschikken om een doelgroep te kunnen werven?

***Topic: Wervingsmethode (methode om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject)***

* Heeft u ideeën van wervingsmethoden die optimaal zouden kunnen werken?

**Verduidelijking waar nodig**: Welke is/zijn dit? Waarom denkt u dat deze optimaal zijn?

***Topic: Tips***

* Wat zou u andere professionals aanraden bij het werven van een doelgroep?

**Afsluiting**

Afsluiting van het interview

Na het bespreken van de bovenstaande vragen, zal de interviewer de interviews afronden door het volgende aan sociaal professionals te vertellen en met hen te bespreken:

* Een samenvatting of conclusie van het interview.
* Vragen of de interviewer nog iets vergeten is te vragen met oog op het doel van het interview.
* Vragen of de respondent nog iets kwijt willen.

Social talk

Om niet direct na de afsluiting van de interviews weer te vertrekken zal de interviewer, net zoals aan het begin van de interviews, een social talk met de sociaal professionals voeren. De onderstaande uitspraken bieden een richtlijn voor het vormgeven van de social talk:

* Nogmaals bedankt voor jullie tijd.
* Weten jullie of hier in de buurt nog een flex-werkplek is, waar ik verder aan mijn onderzoek kan werken?
* Nog een fijne dag toegewenst *of:* Werk ze nog vandaag.

**Bijlage 3:** Dataverzamelingsinstrumenten voor de vragenlijsten van het onderzoek

|  |  |
| --- | --- |
| **Instructiebrief voor begeleiders van Samen Leren** Beste begeleiders, Voor mijn opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening doe ik een onderzoek naar het verbeteren van de werving van Samen Leren. Dit onderzoek houdt in dat ik ga kijken naar wat de begeleiders van Samen Leren nog beter kunnen doen om ouders te bereiken. Om hier achter te komen ben ik onder andere heel benieuwd naar de mening en ervaring van ouders. Voor de ouders die in begeleiding zijn bij Samen Leren heb ik een korte vragenlijst opgesteld, met zes vragen over de werving. Ik zou aan jullie willen vragen of jullie de ouder(s) de vragenlijst in willen laten vullen en of jullie hen hierbij indien nodig willen ondersteunen. In het onderstaande kader staat uitgelegd hoe ik graag zou willen dat jullie de ouder(s) ondersteunen bij het invullen van de vragenlijst.

|  |
| --- |
| De ouder(s) ondersteunen bij het invullen van de vragenlijst doe je op de volgende manier:* Leg aan de ouder(s) uit waarvoor de vragenlijst is.

Dit kun je doen door middel van de informatiebrief voor ouders, deze zit bij de vragenlijst.Benadruk nog een keer extra dat de naam van de ouder in het onderzoek niet genoemd zal worden. De ouder blijft dus anoniem.  * Laat de ouder(s) invullen of hij/zij een terugkoppeling wil met de resultaten van de vragenlijst.

Let op: De ouder(s) moet dit ook ondertekenen. * Laat de ouder(s) de vragenlijst invullen en ondersteun hierbij waar nodig.

Benadruk nog een keer extra dat geen antwoord gek of fout is, omdat het om de mening en ervaring van de ouder(s) gaat. Probeer de ouder(s) zelf de antwoorden op de vragen te laten opschrijven, ook al is dit in niet kloppend of slecht Nederlands. Uiteraard mag je de ouder(s) wel helpen bij het uitleggen van de vragen of lastige woorden. * Er staan een aantal woorden in de vragenlijst die mogelijk lastig te begrijpen zijn voor ouders die de Nederlandse taal niet goed spreken. Probeer deze op de volgende manier uit te leggen:
* Met werving wordt bedoeld: Als begeleider van Samen Leren ervoor zorgen dat ouders zich aanmelden voor Samen Leren. Bijvoorbeeld door ouders aan te spreken of een workshop te geven in een ouderkamer van de basisschool.
* Met bereiken wordt bedoeld: Als begeleider van Samen Leren ervoor zorgen dat ouders zich aanmelden voor Samen Leren.
* Met benaderen wordt bedoeld: Als begeleider van Samen Leren op ouders afstappen en een gesprek aangaan.
* Met het eerste contactmoment wordt bedoeld: De allereerste keer dat u (de ouder) de begeleider van Samen Leren sprak.

De bovenstaande woorden hoef je niet exact in dezelfde woorden aan de ouder uit te leggen. Wel is het belangrijk dat hetgeen wat jij uitlegt overeenkomt met de bovenstaande beschrijvingen. * Bedank de ouder(s) voor het invullen van de vragenlijst.
 |

Mochten er nog onduidelijkheden zijn, dan mogen jullie altijd bij mij langskomen. Alvast bedankt voor jullie medewerking! ☺ Met vriendelijke groet,Dieuwertje CretierStudent Sociaal Pedagogische Hulpverlening aan Avans Hogeschool in BredaAfstudeerder bij Samen Leren, Bureau Frontlijndv.cretier1@rotterdam.nl  |
| **Informatiebrief voor ouders** Beste ouder(s), Voor mijn opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening doe ik een onderzoek naar het verbeteren van de werving van Samen Leren. Dit onderzoek houdt in dat ik ga kijken wat de begeleiders van Samen Leren nog beter kunnen doen om ouders te bereiken. Om hierachter te komen ben ik benieuwd naar uw mening en ervaring. Ik heb vijf vragen opgesteld over de werving van Samen Leren. Ik zou aan u willen vragen of u samen met uw begeleiders deze vragen voor mij wil beantwoorden. Geen antwoord is gek of fout, want het gaat om uw mening en ervaring. De antwoorden die u geeft kunnen mij helpen bij het verbeteren van de werving van Samen Leren en worden daarom meegenomen in de conclusie die ik ga schrijven. Uw antwoorden zullen anoniem blijven, dus uw naam wordt niet genoemd in mijn onderzoek. Als u graag wilt dat u een verslag krijgt met de resultaten van de antwoorden van uw vragenlijst, dan mag u onderstaande ‘Ja’ aankruisen. Zo niet, dan mag u ‘Nee’ aankruisen.

|  |
| --- |
| Wilt u een verslag waarin de resultaten van uw vragenlijst aan u worden teruggekoppeld?* Ja.
* Nee.

Handtekening:…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………… |

Alvast bedankt voor uw medewerking! ☺ Met vriendelijke groet,Dieuwertje CretierStudent Sociaal Pedagogische Hulpverlening aan Avans Hogeschool in BredaAfstudeerder bij Samen Leren, Bureau Frontlijndv.cretier1@rotterdam.nl  |

**Vragenlijst over de werving van Samen Leren**

1. Hoe bent u in contact gekomen met Samen Leren?

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

1. Bent u tevreden over de manier waarop dit gegaan is?
* Ja.
* Nee.

Waarom wel/niet:

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

1. Kunt u het eerste contactmoment met de begeleiders van Samen Leren in een aantal woorden beschrijven?

**Let op**: *Het gaat hier om het moment dat de begeleiders van Samen Leren u benaderden om te vragen of u mee wilde doen aan Samen Leren.*

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

1. Hoe was dit eerste contactmoment voor u?
* Positief.
* Niet positief.

Waarom wel/niet positief:

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….



1. Wat denkt u dat de begeleiders van Samen Leren nog beter kunnen doen om ouders te bereiken?

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

1. Hebt u nog opmerkingen over de werving van Samen Leren en de manier waarop de begeleiders van Samen Leren ouders benaderen om aan hen te vragen om mee te doen aan Samen Leren?

**Let op**: *Het gaat hier om opmerkingen die u niet bij één van de bovenstaande vragen kwijt kon.*

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

|  |  |
| --- | --- |
| **Informatiebrief voor sociaal professionals** Beste professional(s), Voor mijn opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening doe ik een onderzoek naar het verbeteren van de werving van Samen Leren. Dit onderzoek houdt in dat ik ga kijken naar wat de begeleiders van Samen Leren nog beter kunnen doen om ouders te bereiken. Om Samen Leren een adviesrapport te kunnen leveren, met adviezen waar zij zelf nog niet eerder bij stil hebben gestaan, ben ik erg benieuwd naar hoe sociaal professionals bij andere organisaties het bereiken van ouders aanpakken. Ik heb tien vragen opgesteld. De eerste twee gaan over uw organisatie. De overige acht vragen gaan over het bereiken en benaderen van de doelgroep waarmee u werkt. Ik zou aan u willen vragen of u deze vragen voor mij wil beantwoorden. Geen antwoord is gek of fout, want het gaat om uw mening en ervaring. De antwoorden die u geeft kunnen mij helpen bij het verbeteren van de werving van Samen Leren en worden daarom meegenomen in de conclusie die ik ga schrijven. Als u het wilt, kunnen uw antwoorden anoniem blijven in het onderzoek. Ook is het mogelijk dat u een verslag krijgt met de resultaten van de antwoorden van uw vragenlijst. Kruis onderstaande uw voorkeuren aan.

|  |
| --- |
| Wilt u anoniem vernoemd worden in het onderzoek?* Ja.
* Nee.

Wilt u een verslag waarin de resultaten van uw vragenlijst aan u worden teruggekoppeld?* Ja.
* Nee.

Handtekening:…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………… |

Mochten er nog onduidelijkheden zijn, dan mag u altijd contact met mij opnemen. Alvast bedankt voor uw medewerking! ☺ Met vriendelijke groet,Dieuwertje CretierStudent Sociaal Pedagogische Hulpverlening aan Avans Hogeschool in BredaAfstudeerder bij Samen Leren, Bureau Frontlijn06-51837393 / dv.cretier1@rotterdam.nl  |

**Vragenlijst over het bereiken van een doelgroep**

1. Wilt u uzelf kort voorstellen?

Wie bent u, wat is uw functie en bij welke organisatie?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. Wat doet uw organisatie? Waar staat uw organisatie voor? Met welke doelgroep werkt u?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. Op wat voor manier bent u bezig met het werven van uw doelgroep?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. Doet u dit (het werven van uw doelgroep) vanuit een bepaalde overtuiging of theorie? Welke is of zijn dit? Waarom juist deze?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. Wat vindt u dat werkt bij het werven van uw doelgroep?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………



1. Wat vindt u dat niet werkt bij het werven van uw doelgroep?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. Over wat voor eigenschappen/kwaliteiten/competenties vindt u dat een sociaal professional moet beschikken om een doelgroep te kunnen werven?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. Heeft ideeën van wervingsmethoden (methoden om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject) die optimaal zouden kunnen werken? Welke zijn dit? Waarom denkt u dat deze optimaal zijn?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. Wat zou u andere sociaal professionals aanraden bij het werven van een doelgroep?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. Heeft u nog opmerkingen over het werven van een doelgroep die mogelijk relevant kunnen zijn voor dit onderzoek?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………



|  |
| --- |
|  Ingevuld door (naam, functie of organisatie):………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………Handtekening: ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………… |

**Bijlage 4:** Literatuurstudie

**Outreachend werken en empowerment**

Volgens Van Regenmortel (2009) is outreachend werken een geschikte werkwijze om moeilijk bereikbare doelgroepen toch te bereiken en samen met hen de krachten en mogelijkheden te zoeken om zelf problemen op te kunnen lossen. Empowerment biedt een kader om het outreachend werk te legitimeren. Vanuit de empowermentbenadering worden mensen niet in de steek gelaten, ook niet als zij zelf niet om hulp vragen of als zij zelfs de samenleving de rug toe keren. Outreachend werken biedt kansen aan de meest kwetsbare mensen, door escalaties te voorkomen, waar nodig dwang en drang in te zetten en mogelijkheden te creëren om verbindingen weer tot stand te laten komen. Hierbij wordt er rekening gehouden met de leefwereld van mensen. Dialogisch werken staat hierbij centraal en er wordt sterk geïnvesteerd in het leggen van contacten.

**Outreachend werken**

Bij outreachend werken gaat het om zelf initiatief nemen in plaats van af te wachten tot mensen zelf om hulp komen vragen. Outreachend professionals gaan naar buiten, kloppen bij mensen aan en bieden hulp. Toch is outreachend werken meer dan alleen eropaf gaan. Outreachend werken vraagt daarom van de outreachend professional een bepaalde benadering. Aangezien outreachend werken zich richt op diverse doelgroepen is er niet eenduidige benadering. Omlo (2017) beschrijft verschillende benaderingen en modellen die de literatuur onderscheidt bij outreachend werken (Tonkens, 2008; Van der Lans, 2010; Van Doorn, Van Etten & Gademan, 2013 in Omlo, 2017).

Hulpmodel

Het hulpmodel is één van de bekendste vorm van outreachend werken. Het doel van het hulpmodel is om vroegtijdig problemen te signaleren, om vervolgens de kansen op herstel, maatschappelijke participatie en zelfredzaamheid te vergroten. Het hulpmodel wordt vaak ingezet bij de hulp die zich richt op mensen die de zorg uit de weg gaan (zorgmijders) en mensen die niet de juiste hulp ontvangen (zorgmissers). Vaak zijn dit ook de mensen die het meest afhankelijk zijn van hulp en ondersteuning. In het hulpmodel staat het principe centraal dat niemand afgewezen of uitgesloten mag worden. Ook staat centraal dat mensen die in nood verkeren altijd op hulp moeten kunnen rekenen, ook als ze hier zelf niet om vragen (Omlo, 2017).

Dwang –en drangmodel

Het dwang –en drangmodel richt zich op de situaties die al geëscaleerd zijn. De outreachend professional die volgens het dwang –en drangmodel werkt, gaat vooral op mensen af op basis van de signalen die er zijn met betrekking tot overlast of schade. Dit zijn vaak mensen die kampen met meervoudige en ernstige problematiek, die een gevaar voor zichzelf of hun omgeving vormen. Het doel van het dwang –en drangmodel is het voorkomen en bestrijden van overlast. Deze benadering van outreachend werken is als enige autoritair van aard en negatief. Dit komt omdat de nadruk vooral ligt op controle, handhaving, sancties en straffen. Op deze manier moet de outreachend professional de levensstijl van mensen aanpassen, ook als dit tegen hun eigen wens ingaat (Tonkens, 2008 in Omlo, 2017).

De crisisinterventie is een werkwijze binnen het dwang –en drangmodel. Deze werkwijze wordt ingezet wanneer er binnen een gezin sprake is van een crisis, zoals huiselijk geweld, misbruik, psychische problematiek of suïcidaal gedrag. Het doel van de crisisinterventie is om de acute problemen weg te nemen, verdere achteruitgang te voorkomen en de situatie te stabiliseren. Binnen deze werkwijze stelt de outreachend professional zich directief op, geeft aanwijzingen en opdrachten, stelt concrete doelen en hanteert een pragmatische benadering (De Baat, Foolen, Udo & Verheijden, 2015 in Omlo, 2017).

Politiserend model

Het politiserend model richt zich op de lokale gemeenschap van de bewoners en heeft als doel de leefomstandigheden en weerbaarheid te verbeteren van groepen mensen die leven op plaatsen waar sprake is van sociaaleconomische ongelijkheid, sociale uitsluiting en mensenrechtenschending. De outreachend professional zoekt mensen actief op in hun leefwereld en inventariseert de sociale kwesties waar de bewoners mee te maken hebben. Door middel van educatie probeert de outreachend professional de bewoners bewust te maken van de oorzaken van de problemen en ondersteunt de outreachend professional de bewoners bij het ontwikkelen van vaardigheden, zodat ze voor zichzelf kunnen opkomen bij politieke, sociale en economische kwesties (Omlo, 2017).

Deze benadering van outreachend werken vraagt om een activistische houding van de outreachend professional, omdat deze vorm van outreachend werken een sterk politiek karakter heeft. De outreachend professional probeert namelijk kennis toegankelijk te maken voor groepen bewoners, zodat zij makkelijker kunnen deelnemen aan politiek-maatschappelijke bijeenkomsten en activiteiten en hier ook invloed op kunnen uitoefenen (Staples & Gardener, 2012 in Omlo, 2017).

Verbindende model

Het verbindende model is een recente en pragmatische benadering vanuit het opbouwwerk. Het doel van het verbindende model is het bevorderen van sociale samenhang, het activeren van informele steun –en hulpbronnen en de participatie en emancipatie van mensen. De focus bij het verbindende model ligt op het aanspreken van krachtbronnen, die al wel aanwezig zijn, maar nog niet voldoende benut worden. Om dit te doen spreekt de outreachende professional mensen aan op straat en komt ongevraagd bij mensen thuis om aan te vragen wat zij voor de wijk kunnen betekenen (Omlo, 2017).

De ABCD-methode is een werkwijze die aansluit bij het verbindende model. Bij deze methode inventariseert de outreachend professional de capaciteiten, vaardigheden en hulpbronnen van mensen, informele netwerken en organisaties. Mensen met een hulp –of ondersteuningsvraag worden door de outreachend professional verbonden aan mensen die wel beschikken over de benodigde capaciteiten, vaardigheden en hulpbronnen. Daarnaast heeft de outreachend professional ook de taak om mensen meer bewust te maken van hun talenten, zodat deze mensen zich er bewust van worden dat ze meer voor de buurt kunnen betekenen dan zij misschien zelf denken (Brörmann, 2010; Omlo, 2017).

Kwartiermakersmodel

De outreachend professional die volgens het kwartiermakersmodel werkt (kwartiersmaker), heeft als doel om maatschappelijke uitsluiting te bestrijden van kwetsbare en gemarginaliseerde doelgroepen. Daarnaast geeft zij ook gehoor aan de wens van deze doelgroepen om erbij te horen en betekenisvol te zijn. Om dit te bereiken zet de outreachend professional interventies in om de sociale en maatschappelijke acceptatie en sociale integratie van deze doelgroepen te versterken (Omlo, 2017).

Kenmerkend van het kwartiersmakersmodel is dat het er niet om gaat dat de outreachend professional de doelgroepen laat aanpassen aan de samenleving, maar dat de acceptatie en waardering voor verschillen in de maatschappij versterkt worden. Kwartiersmakers doen daarom een beroep op organisatie en burgers om betrokken te zijn bij kwetsbare en gemarginaliseerde burgers (Omlo, 2017).

Kwartiermakers werken aan een gastvrije samenleving, waarin doelgroepen die anders zijn mee kunnen doen en mee mogen doen. Kwartiermakers werken daarom niet in spreekkamers, maar zijn te vinden in de wijk, op dagactiviteitencentra en bij organisaties, waarbij ze de maatschappelijke gastvrijheid verder kunnen stimuleren (Kal, Post en Wilken, 2013 in Omlo, 2017).

Presentiemodel

De presentiebenadering is ontwikkeld door filosoof Andries Baart. Hierbij staat centraal: De menselijke maat, nabijheid en aandacht, aansluiting, afstemming en leefwereldgerichtheid, zorgzaamheid, rust, trouw, aanspreekbaar en benaderbaar zijn en het geloof hebben in de allerzwakste (Van Regenmortel, 2008).

De outreachend professional die volgens het presentiemodel werkt, raakt vertrouwd met de bewoners in de wijk, doordat zij hier aandachtig aanwezig is. Door deze aanwezigheid vangt zij signalen op van bewoners in kwetsbare situaties. Daarnaast gaan de bewoners de outreachend professional steeds meer zien als natuurlijk aanspreekpunt in de buurt, waardoor zij ook met hun kwetsbare situaties bij de outreachend professional komen (Baart, 2004; Verplancke, 2013 in Omlo, 2017).

**Empowerment**

Empowerment is een proactief model, waarbij er wordt uitgegaan van de eigen kracht van iemand. Er wordt geprobeerd om deze kracht te versterken, zonder de kwetsbaarheden tekort te doen. De focus ligt op welzijn, gezondheid en beschermende factoren, waarbij de verbinding met de maatschappij belangrijk is. Empowerment leidt tot grote autonomie en tot het maken van zelfstandige keuzes. Dit resulteert in een toename van de slagingskans om een plek in de maatschappij te nemen en te behouden (Van Regenmortel, z.d.).

Empowerment staat voor een versterkingsproces op verschillende niveaus. Het is een proces dat geen einde heeft en op maat moet worden ingevuld. Per doelgroep of persoon verschilt dit proces. Participatie is het sleutelwoord bij empowerment. Er wordt gestreefd naar volwaardig burgerschap voor iedereen en met name voor kwetsbare burgers. De doelgroep waar empowerment zich op richt is heel breed, maar zijn veelal personen die in een minderhedenpositie verkeren, zoals patiënten, allochtonen, ouderen, gezinnen in een problematische opvoedingssituatie, mensen in armoede en mensen met een handicap, psychiatrische of psychische beperking (Van Regenmortel, 2009).

De rode draad die door heel het empowermentproces loopt is: Het krachtenperspectief. Er wordt namelijk een actief beroep gedaan op de krachten en potenties van de persoon en zijn omgeving. Dit wordt gedaan vanuit een positieve basishouding die gebaseerd is op:

* Aandacht en presentie.
* Respect.
* Betrokkenheid.
* Gelijkwaardigheid.
* Wederkerigheid.

(Van Regenmortel, 2009).

**Presentiebenadering**

De presentiebenadering is geen methodiek, maar een benadering. De presentiebenadering levert belangrijke bouwstenen voor het vormgeven van de relatie tussen de cliënt en sociaal professional. Rehabilitatiemethoden en kwartiermaken gebruiken ook de visie van de presentiebenadering (Movisie, 2016). De presentiebenadering richt zich op afstemming en aansluiting, vanuit relationeel oogpunt, tussen de cliënt en sociaal professional. Vanuit de relatie blijkt wat goede zorg is voor de desbetreffende cliënt op het desbetreffende moment (Leest, z.d.).

Kenmerken van de presentiebenadering

De presentiebenadering is niet alleen een bepaalde manier van werken, maar heeft een uitgewerkte basisfilosofie. Deze filosofie is sterk gericht op het bevorderen van menselijke waardigheid en het belang van sociaal opgenomen zijn (Baart, 2003).

Specifieke kenmerken van de presentiebenadering en daarbij behorende basisfilosofie zijn:

* **Plaats en tijd**: Niet werken vanuit een pand of vanachter een bureau. De presentiewerker werkt vanaf de stoep en straat en vanuit de wijk. Daarbij sluit de basisbeweging van de presentiebenadering aan: Naar de ander toe gaan, in plaats van omgekeerd. Hierbij is de presentiewerker ongehaast en bevindt zich in de leefwereld van de bewoners.
* **Ritme van werken**: Dit is afgestemd op het leefritme van de bewoners. Soms is dit traag. Soms is dat buiten loketuren. Soms is het razendsnel en urgent. Soms is het repetitief en iteratief. Vaak is het instabief en redelijk onvoorspelbaar. Daarnaast heeft de presentiewerker de regel om langdurig contact te hebben.
* **Aansluiting**: De presentiewerker sluit aan bij de leefwereld en levensloop van de bewoners en deelt hierin mee. Het vinden van problemen staan hierbij niet voorop, maar het vinden van een goede verhouding tot het leven.
* **Omgang**: De omgang van de presentiewerker met de bewoner is hartelijk en informeel. Trouw is hierbij het sleutelwoord.
* **Alledaagse omgangs –en werkvormen**: De presentiewerker komt vaak heel alledaags over. Er worden geen zware hulpverleningsgesprekken gevoerd, maar er wordt met elkaar opgetrokken en tussendoor worden ernstige zaken besproken, bijvoorbeeld onder het genot van een patatje.
* **Afstemming en openheid**: De presentiebenadering draait niet om bedoelingen die door andere bedacht zijn. Doelen liggen daarom van te voren ook niet vast. De presentiewerker heeft een open agenda, die door de bewoners vaak mag worden ingevuld. Bij de open benadering van de presentiewerker staat de ‘niet-weten-houding’ centraal. De presentiewerker laat zich verrassen. Ook laat de presentiewerker de betekenis van het leven van de bewoner tot zich doordringen en stelt zichzelf hierin open.
* **Sturing van het werk**: Het werk van de presentiewerker wordt gestuurd op reflectieve wijze, zonder vaste patronen, zonder een legitimatie vooraf en zonder een beschermende professionele status. Als presentiewerker moet je het vooral van jezelf hebben.
* **Betekenis**: De presentiebenadering is exclusief, er wordt juist contact gezocht met mensen die moeilijk bereikbaar zijn, een chaotisch en teruggetrokken leven leiden en bij wie de problemen zich opstapelen. De presentiebenadering blijkt vooral betekenisvol te zijn voor mensen die maatschappelijk uitgesloten (sociaal overbodig) zijn. Juist die mensen worden door de presentiewerker gezocht, gevonden, uitgekozen, gesterkt en erkend.

(Baart, 2003).

Doelgroep

De presentiebenadering richt zich voornamelijk op mensen die kwetsbaar, moeilijk bereikbaar, marginaal, doodziek of hopeloos zijn of bij wie de complexiteit van de problemen groot is en hierdoor hulp en steun nodig hebben (Van Regenmortel, 2008). Momenteel wordt de presentiebenadering vooral ingezet in de psychiatrie, ouderenzorg, bij mensen met een verstandelijke beperking, dak –en thuislozen, in ziekenhuizen en in de verslavingszorg. Maar ook binnen het onderwijs, opbouwwerk, politiewerk en de woningbouw worden presentieprojecten ingezet (Leest, z.d.).

Presentiewerker

De presentiebenadering beschrijft geen kant – en – klare werkwijze voor sociaal professionals die zich inzetten als presentiewerker. De persoon van de sociaal professional zelf is een belangrijk element in de relatie. De presentiebenadering hecht daarom veel waarden aan het voortdurend blijven leren en kijken naar eigen waarden en handelen. De presentiebenadering vraagt in de praktijk daarom om het veelvuldig gebruik van:

* Reflectie.
* Moreel beraad.
* Case based learning.

(Movisie, 2016).

Daarnaast draait het bij de presentiewerker om:

* De menselijke maat.
* Nabijheid en aandacht.
* Aansluiting.
* Afstemming en leefwereldgerichtheid.
* Zorgzaamheid.
* Rust.
* Trouw.
* Aanspreekbare en benaderbare hulpverlener.
* Geloof in de allerzwakste.
* Bij iemand blijven, ook als er geen oplossing is.

(Van Regenmortel, 2008).

**Bemoeizorg**

Niet alleen volgens Van Regenmortel (2009), maar ook volgens Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis (2015) is outreachend een geschikte werkwijze om moeilijk bereikbare doelgroepen te bereiken. In een handleiding over outreachend werken benoemen Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis (2015) de methode ‘bemoeizorg’. Bemoeizorg is door de GGD West-Brabant en verschillende gemeenten in de regio op de kaart gezet. Wanneer er via reguliere werkwijzen geen contact tot stand komt, lukt dit vaak via bemoeizorg wel. Hierbij zijn vasthoudend en creativiteit bij de sociaal professionals van belang. Contact leggen en maken zijn hierbij sleutelwoorden.

Kenmerken van bemoeizorg

De volgende kenmerken van bemoeizorg, die ook veel overeenkomsten hebben met outreachend werken, dragen bij aan een positief effect:

* Een actieve, informele benadering.
* Focus op mogelijkheden.
* De gezinsgerichte aanpak.
* Praktische ondersteuning.
* Bruggen bouwen.

(Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis, 2015).

Contact leggen en maken

Een belangrijk onderdeel van bemoeizorg is contact leggen om binnen te komen en contact maken om vertrouwen te winnen en in gesprek te gaan.

*Contact leggen*

Contact leggen om binnen te komen bij gezinnen is een aparte stap in de bemoeizorg. Sociaal professionals wachten niet tot een gezin de weg naar de organisatie heeft gevonden, maar zoeken de gezinnen zelf actief op. Het eerste contact met een gezin leggen kan soms creativiteit en vasthoudendheid vereisen. Hoe de sociaal professional ook te werk gaat, er moet altijd een goede voorbereiding aan vooraf zijn gegaan. Er is namelijk maar één keer voor het leggen van het eerste contact en binnenkomen. Een persoonlijke aanpak van de sociaal professional, waarbij er belangstelling wordt getoond voor het gezin en het welzijn van het kind, leidt meestal tot bereidheid bij ouders om het gesprek aan te gaan.

Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis (2015) geven de volgende tips voor het leggen van contact en het creatief zijn in het eerste contact:

* Tips voor het leggen van contact:
* **Neem geen werktas mee**: Binnenkomen bij een ouder gaat gemakkelijker met een informele uitstraling. Naast het niet meenemen van een werktas kan het ook helpen om kleding aan te passen.
* **Oefen goede openingszinnen**: De eerste zinnen die de sociaal professional naar de ouder toe uitspreekt zijn vaak cruciaal. Deze woorden maken het verschil tussen de deur openhouden of weer dichtdoen. Het is raadzaam om hier als sociaal professional van te voren al over na te denken en deze eventueel zelfs te oefenen. Goede openingszinnen hebben oprechte betrokkenheid en nodigen uit tot een open gesprek.
* **Neem een open houding aan**: De houding van de sociaal professional is belangrijker dan de woordkeus. Om een dialoog aan te gaan, is een ‘niet-weten-houding’ een goede houding om aan te nemen. Belangrijk hierbij is dat de sociaal professional laat merken benieuwd te zijn naar het verhaal van de ouder.
* **Staal geloof uit in een goed gesprek**: Straal als sociaal professional uit dat je er in gelooft dat jij en de ouder een goed gesprek gaan voeren. Wanneer dit bij de sociaal professional ontbreekt, zal de ouder dit aanvoelen.
* **Tref voorzorgsmaatregelen voor de eigen veiligheid**: Voor de sociaal professional die op huisbezoek gaat, kan het regelen van voorzorgsmaatregel nodig zijn. Kennis over verschillende typen van agressie en agressie-regulerende werkvormen is een aanrader. Ook zijn er praktische maatregelen die de sociaal professional kan treffen, zoals het alarmnummer voorgeprogrammeerd hebben, samen op huisbezoek gaan en kenbaar maken waar en wanneer er op huisbezoek wordt gegaan.
* Tips om creatief te zijn in het eerste contact:
* Gebruik maken van iemand die al een vertrouwensrelatie heeft met het gezin en waarmee samen te werken valt (sleutelfiguur).
* Een handgeschreven briefje achterlaten met eigen contactgegevens erop.
* Een digitaal contactmoment afspreken.
* Gebruik van chatfuncties op websites die door veel ouders bezocht worden.
* De betreffende persoon opzoeken op bijvoorbeeld het schoolplein of de camping.

*Contact maken*

Contact leggen is de eerste stap. Wanneer deze stap gemaakt is, is het de kunst om ook daadwerkelijk in gesprek te komen en te blijven. Dit is lastig en kan soms tijdrovend zijn. Belangrijk bij dat contact is dat de sociaal professional oprecht interesse toont en zich openstelt voor het verhaal van de ouder. Het kan helpen wanneer de sociaal professional zich realiseert dat de informatie die zij al heeft over gezin haar beeld kan beïnvloeden. Het verhaal moet zich naast de voorkennis plaatsen (Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis, 2015).

Het eerste contact vindt vaak plaats door middel van een huisbezoek. Het huisbezoek is een belangrijk moment waarbij veel op het spel staat. Het doel van het eerste huisbezoek is ervoor zorgen dat er een tweede huisbezoek plaats zal vinden, waarin verder over de aanwezige problemen gepraat kan worden en dat de ouder hier positief tegenover staat. Binnen het eerste huisbezoek zijn de volgende twee zaken van belang:

* **Aftasten, observeren en analyseren**: De sociaal professional tast af wat er in gezin speelt. Vragen over wat er aan de hand is en waar er hulp bij nodig is worden vaak beantwoord. Zo’n verhaal biedt aanknopingspunten voor een gesprek en geeft veel informatie over hoe het gezin zelf tegen hun problemen aankijkt. De sociaal professional stelt vragen, luister goed, observeert en analyseert. Oordelen die de sociaal professional heeft, laat zij achterwege, even als het ter discussie stellen van de manier waarop het gezin zelf tegen de problemen aankijkt. Dit lijkt heel erg vanzelfsprekend, maar het is vaak lastig om geen oordelen te vellen, zeker als er verschillende problemen spelen.
* **Betrouwbaar en transparant optreden**: Veel multiproblem gezinnen hebben negatieve ervaringen met hulpverleningsorganisaties. Ze zijn argwanend en hebben weinig vertrouwen. De sociaal professional moet inspelen op deze gevoelens, door het wantrouwen weg te nemen. Dit kan de sociaal professional doen, door transparant te zijn.

(Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis, 2015).

Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis (2015) geven de volgende tips voor het maken van contact:

* **Maak er een positief gesprek van**: Zorg dat het gesprek een positieve sfeer heeft, door vragen te stellen en opmerkingen te maken die uitnodigen tot bevestigende antwoorden.
* **Focus op mogelijkheden**: Een valkuil is dat de sociaal professional zich te veel focust op de problemen die er binnen een gezin spelen. De sociaal professional moet ook blijven kijken naar de gezonde en krachtige kanten van het gezin en de gezinsleden. Dit kan de sociaal professional doen door in het gesprek ook regelmatige te benoemen wat er goed gaat. Complimenteren is een krachtig middel in het opbouwen van een samenwerkingsrelatie.
* **Vraag toestemming voor handelingen**: Het is raadzaam om voor alle acties en stappen de toestemming van de ouder te vragen. Dit geeft de ouder een gevoel van controle in de onzekere situatie, waarin zij vaak verkeren.
* **Biedt hulp die aansluit bij het gezin**: Naast dat de sociaal professional als valkuil kan hebben dat zij te veel gefocust is op de problemen die binnen het gezin spelen, is ook een valkuil dat er in een te vroeg stadium al hulp geboden wordt waar het gezin nog niet aan toe is. Voor de sociaal professional is het van belang om alleen praktische hulp te bieden die nauw aansluit bij de wensen van het gezin.

**Bereiken van zorgmijders**

Zoals bij het hulpmodel (model van outreachend werken) en bemoeizorg ook beschreven staat, is er een groep mensen die wel hulp nodig hebben, maar dit zelf niet zoeken. Deze groep wordt ook wel ‘zorgmijders’ genoemd. Naast dat Omlo (2017) beschrijft hoe deze doelgroep bereikt kan worden, heeft AICOM (2017) een onderzoek gedaan naar hoe sociaal professionals beter in contact kunnen komen en grip kunnen krijgen op deze groep.

**Zogmijders**

Zorgmijders hebben veel overeenkomsten met sociaal kwetsbaren. In Nederland is deze groep ongeveer 10 tot 15% van de Nederlandse bevolking. Onder deze groep vallen de volgende mensen:

* Mensen die lager opgeleid zijn.
* Niet-werkende mensen en/of uitkeringsgerechtigde mensen.
* Mensen die gescheiden zijn.
* Alle groepen met een niet-Nederlandse achtergrond.
* Jongeren van 18 tot en met 34 jaar.
* Jongeren die 18 zijn en onder begeleiding van jeugdzorg zijn geweest.
* Mensen met een psychische aandoening.
* Ouderen van 75+.
* Mensen die in een achterstandswijk wonen.
* Mensen met een lichtverstandelijke beperking.
* Statushouders.

(AICOM, 2017).

**Zorgmijders vinden en bereiken**

Net zoals bij de modellen voor outreachend werken bestaan er voor het vinden en bereiken van zorgmijders ook verschillende benaderingen. Welke benadering het meest effectief is hangt af van de groep zorgmijders. AICOM (2017) onderscheidt de volgende vier benaderingen:

* Signaleren via een laagdrempelig signaleringsnetwerk.
* Zoeken door op zoek te gaan.
* Data analyseren met behulp van beschikbare data.
* Drempels verlagen door zorg laagdrempelig te maken.

Via een laagdrempelig signaleringsnetwerk

Een laagdrempelig signaleringsnetwerk verzamelt informatie uit de buurt van bewoners en (maatschappelijke) organisaties. Een voorbeeld hiervan is dat in de gemeente Stichtse Vecht het Leger des Heils de signalen in de wijk oppikt. Uit interviews die AICOM (2017) hier heeft afgenomen, komt naar voren dat de geïnterviewde nog mogelijkheden zien voor de verbetering van het signaleringsnetwerk. Een verbetering die genoemd wordt is dat de woningcorporatie meer ingezet kan worden, zodat zij ook signalementen kunnen doorgeven (AICOM, 2017).

Door op zoek te gaan

Door zelf actief in wijken op zoek te gaan, kunnen zorgmijders bereikt worden. Actief op zoek gaan, kan door aan te bellen bij mensen thuis of plekken te bezoeken waar bepaalde zorgmijdende groepen komen, zoals een buurthuis of een dakloze centrum (AICOM, 2017).

Een voorbeeld van zelf actief op zoek gaan, is Team Bemoeizorg Tilburg. Bemoeizorg is het bieden van ongevraagd hulp aan mensen die in zorgwekkende leefomstandigheden terecht zijn gekomen, maar hier zelf geen hulp voor zoeken of vragen (Movisie, 2012; Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis, 2015). Team Bemoeizorg Tilburg bestaat uit een vijftal kernpartners: GGz Breburg, Amarant, Novadic-Kentron, SMO Traverse en GGD Hart voor Brabant. Daarnaast werkt Team Bemoeizorg Tilburg intensief samen met schilpartners. Dit zijn onder meer woningcorporaties, politie, gemeente, pastoraal werk, maatschappelijk werk en huisartsen. Wanneer de schilpartners signaleren dat reguliere hulp niet voldoende is of niet het gewenste resultaat bereikt, kunnen zij Team Bemoeizorg Tilburg inzetten. Team Bemoeizorg Tilburg wil een aanvaardbare leefsituatie creëren voor zowel de cliënt als de mensen in zijn leefomgeving. Dit wordt gedaan door eropaf te gaan (actief outreachend) en gevraagd en ongevraagd hulp te bieden (Zorg –en Veiligheidshuizen Midden-Brabant, z.d.).

Een ander voorbeeld van zelf actief op zoek gaan, is Kantelbuurten IJsselmonde. Kantelbuurten IJsselmonde is een project van Bureau Frontlijn dat zich actief inzet in de wijken van IJsselmonde. Kantelbuurten IJsselmonde wil met een wijkgerichte aanpak de problemen van de bewoners op alle leefgebieden uit IJsselmonde in een vroegtijdig stadium in beeld krijgen en samen met hen op zoek naar antwoorden gaan. Kantelbuurten IJsselmonde doet dit door bewoners in deze wijken actief te benaderen om te ontdekken wat er achter de voordeur speelt. Zo kunnen zij anticiperen op de problemen in deze wijken en deze al in een vroegtijdig stadium aanpakken en voorkomen. Op deze manier wil Kantelbuurten IJsselmonde de wijken van IJsselmonde weer de goede kant op laten kantelen (Bureau Frontlijn, 2018-f).

Met behulp van beschikbare data

Zorgmijders kunnen ook in kaart gebracht worden door het beter benutten en koppelen van data. Bij data kan er gedacht worden aan het huisartseninformatiesysteem of geaggregeerde data, zoals de gezondheidsmonitor, eenzaamheidsmonitor of zelfredzaamheidsmatrix (AICOM, 2017).

Zorg laagdrempelig maken

Een van de redenen van zorgmijding is de complexe en bureaucratische inrichting van het zorgsysteem. Veel zorgmijders begrijpen dit systeem niet. Door de zorg laagdrempeliger en toegankelijker te maken, komt de zorgmijder eerder in beeld bij de zorgbieder en vice versa (AICOM, 2017).

**Bijlage 5**: Data-analysen

**Data-analyse van de literatuurstudie**

Analysemethode: Horizontaal vergelijken

De literatuur, afkomstig uit de literatuurstudie, is in het onderstaande horizontaal vergelijkingsmodel geplaatst. Door middel van kleurcodes/labels is de literatuur geanalyseerd en is hier betekenis aan gegeven.

|  |
| --- |
| Optimale methoden volgens de literatuur om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject |
| Kleurencodes  = Eropaf gaan  = Streven naar volwaardig burgerschap  = Krachten en mogelijkheden benutten  = Geschikt om moeilijk bereikbare doelgroep te bereiken  = Laagdrempelig  = Aansluiting en afstemming = Gericht op de relatie  = Voorkomen en bestrijden van overlast = Netwerk benutten |
| Outreachend werken | **Empowerment-benadering**  | **Presentiebenadering** | **Bemoeizorg** | **Zorgmijders bereiken** |
| Outreachend werken gaat om zelf het initiatief nemen en op mensen afgaan in plaats van afwachten tot mensen zelf om hulp komen vragen (Omlo, 2017). Outreachend werken is een geschikte werkwijze om moeilijk bereikbare doelgroepen te bereiken (Van Regenmortel, 2009). De literatuur beschrijft een zestal modellen voor outreachend werken (Tonkens, 2008; Van der Lans, 2010; Van Doorn, Van Etten & Gademan, 2013 in Omlo, 2017). HulpmodelDoel: Vroegtijdig problemen signaleren om de kansen op herstel, participatie en zelfredzaamheid te vergroten. Met name bij zorgmijders en zorgmissers (Omlo, 2017). Rol van de outreachend professional: Hulp bieden aan iedere burger die dit nodig heeft. Dit sluit aan bij het principe dat niemand afgewezen mag worden en dat iedereen op hulp moeten kunnen rekenen, ook al wordt hier zelf niet om gevraagd (Omlo, 2017). Dwang –en drangmodel Doel: Het voorkomen en bestrijden van overlast bij situaties die al geëscaleerd zijn (Tonkens, 2008 in Omlo, 2017).Rol van de outreachend professional: Als enige model wordt er hier een autoritaire en negatieve houding van de outreachend professional verwacht, omdat de nadruk ligt op controle, handhaving, sancties en straffen (Tonkens, 2008 in Omlo, 2017).Politiserend modelDoel: Leefbaarheid en weerbaarheid verbeteren van mensen die leven op plaatsen waar sprake is van sociaal-economische ongelijkheid en uitsluiting (Omlo, 2017). Rol van de outreachend professional: Een activistische houding, vanwege het politieke karakter van dit model. Door middel van educatie probeert de outreachend professional kennis toegankelijker te maken voor mensen, zodat zij deel kunnen nemen aan politiek-maatschappelijke bijeenkomsten en hier invloed op kunnen uitoefenen (Staples & Gardener, 2012 in Omlo, 2017). Verbindende modelDoel: Het bevorderen van sociale samenhang, het activeren van informele hulp –en steunbronnen en het stimuleren van de participatie en emancipatie (Omlo, 2017). Rol van de outreachend professional: De focus ligt op het benutten van krachtbronnen. De outreachend professional spreekt daarom mensen op straat aan en komt ongevraagd bij mensen thuis om te vragen wat zij voor de wijk kunnen betekenen (Omlo, 2017). Kwartiermakers-modelDoel: Maatschappelijke uitsluiting bestrijden van maatschappelijk kwetsbare groepen en gehoor geven aan de wens van deze groepen om betekenisvol te zijn (Omlo, 2017). Rol van de outreachend professional: Werken aan een gastvrije samenleving, waarin doelgroepen die anders zijn mee kunnen doen. Kwartiermakers werken daarom niet in spreekkamers, maar zijn aanwezig in de wijk, op dagactiviteitencentra en bij organisaties, waarbij de ze maatschappelijke gastvrijheid verder kunnen stimuleren (Kal, Post & Wilken, 2013 in Omlo, 2017). Presentiemodel Doel: Mensen in kwetsbare situaties ondersteunen om de menselijke waardigheid te bevorderen (Baart, 2004; Verplancke, 2013 in Omlo, 2017). Rol van de outreachend professional: Vertrouwd raken met bewoners in de wijk door hier aandacht aanwezig te zijn (Baart, 2004; Verplancke, 2013 in Omlo 2017).  | Empowerment biedt een kader om het outreachend werken te legitimeren (Van Regenmortel, 2009)Empowerment is een proactief model, waarbij er wordt uitgegaan van de eigen kracht van iemand. Vanuit de empowerment-benadering worden deze krachten versterkt, zonder tekort te doen aan de aanwezige kwetsbaarheden (Van Regenmortel, z.d.). Empowerment is een versterkingsproces op verschillende niveaus. Dit proces heeft geen einde en moet per persoon op maat worden ingevuld. Participatie is hierbij een sleutelwoord, waarbij gestreefd wordt naar volwaardig burgerschap. Dit geldt voor iedereen, maar met name voor kwetsbare burgers (Van Regenmortel, 2009). De rode draad die door heel het proces van empowerment heen loopt, is: Het krachtenperspectief. Hiermee wordt er een actief beroep gedaan op de krachten en potenties van de persoon en zijn omgeving. De sociaal professional doet dit vanuit een positieve basishouding die gekenmerkt wordt door:* Aandacht en presentie.
* Respect.
* Betrokkenheid.
* Gelijkwaardig-heid.
* Wederkerigheid.

(Van Regenmortel, 2009).  | Presentie is geen methodiek, maar een benadering. Deze richt zich op afstemming en aansluiting, vanuit relationeel oogpunt, tussen de cliënt en sociaal professional (Leest, z.d.). Rehabilitatie-methoden en kwartiermaken gebruiken ook de visie van de presentiebenadering (Movisie, 2016). De basisfilosofieDe presentiebenadering is voortgekomen uit een basisfilosofie. Deze is door Andries Baart ontwikkeld en heeft de volgende specifieke kenmerken: * Plaats en tijd: Niet werken vanuit een pand of vanachter een bureau, maar vanaf de stoep en straat en vanuit de wijk. Naar de ander toegaan, ongehaast zijn en zich in de leefwereld van de bewoners bevinden.
* Ritme van werken: Afgestemd op het leefritme van de bewoners. De contacten die presentie-werkers met de bewoners hebben zijn langdurig.
* Aansluiting: De presentie-werker sluit aan bij de leefwereld en levensloop van de bewoners en deelt hierin mee. Het vinden van problemen staat niet voorop, maar het vinden van een goede verhouding tot het leven.
* Omgang: De omgang van de presentie-werker met de bewoners is hartelijk en informeel. Trouw is hierbij het sleutelwoord.
* Alledaagse omgangs –en werkvormen: De presentie-werker komt vaak alledaags over. Er worden geen zware hulpverlenings-gesprekken gevoerd, maar er wordt met elkaar opgetrokken en tussendoor worden ernstige zaken besproken, bijvoorbeeld onder het genot van een patatje.
* Afstemming en openheid: De presentie-benadering draait niet om de bedoelingen die door andere bedacht zijn. Doelen liggen daarom van te voren ook niet vast. De presentie-werker heeft een open agenda, die vaak door de bewoners mag worden ingevuld. Bij de open benadering van de presentie-werker staat de ‘niet-weten-houding’ centraal.
* Sturing van het werk: Het werk van de presentie-werker wordt gestuurd op reflectieve wijze, zonder vaste patronen, zonder een legitimatie vooraf en zonder een beschermende professionele status.
* Betekenis: De presentie-benadering is exclusief, er wordt juist contact gezocht met mensen die moeilijk bereikbaar zijn. Dit zijn mensen die vaak maat-schappelijk uitgesloten (sociaal overbodig) zijn. Voor deze mensen blijkt de presentie-benadering betekenisvol te zijn. De presentie-werker zoekt, sterkt en erkent deze mensen.

(Baart, 2003). De presentiewerkerDe presentie-benadering beschrijft geen kant-en-klare werkwijze voor sociaal professionals die de presentiebenadering in willen zetten. De presentiebenadering hecht veel waarden aan het voortdurend blijven leren en kijken naar eigen waarden en handelen. De presentiebenadering vraagt daarom in de praktijk om het veelvuldig gebruik van:* Reflectie.
* Moreel beraad.
* Case based learning.

(Movisie, z.d.). Daarnaast draait het bij presentiewerker om: * De menselijke maat.
* Nabijheid en aandacht.
* Aansluiting.
* Afstemming en leefwereld-gerichtheid.
* Zorgzaamheid.
* Rust.
* Trouw.
* Aanspreekbare en benaderbare hulpverlener.
* Geloof in de allerzwakste.
* Bij iemand blijven, ook als er geen oplossing is.

(Van Regenmortel, 2008).  | Niet alleen volgens Van Regenmortel (2009), maar ook volgens Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis (2015) is outreachend werken een geschikte werkwijze om moeilijk bereikbare doelgroepen te bereiken. Wanneer er via reguliere werkwijzen geen contact gemaakt kan worden, lukt dit via bemoeizorg vaak wel. Hierbij zijn vasthoudendheid en creativiteit bij sociaal professionals van belang. Contact leggen en maken zijn de sleutelwoorden (Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis, 2015). Kenmerken van bemoeizorgDe volgende kenmerken van bemoeizorg dragen bij aan het positief effect hiervan:* Een actieve, informele benadering.
* Focus op mogelijk-heden.
* Een gezins-gerichte aanpak.
* Praktische onder-steuning.

Deze kenmerken komen ook terug bij het outreachend werken en de empowerment-benadering (Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis, 2015). Contact leggen Een belangrijk onderdeel van bemoeizorg is het contact leggen met het gezin om bij hen binnen te komen. Sociaal professionals wachten niet tot een gezin de weg naar de organisatie heeft gevonden, maar zoeken de gezinnen zelf actief op. Dit kan soms creativiteit en vasthoudendheid vereisen. Hiervoor is een goede voorbereiding noodzakelijk. Er is namelijk maar één eerste keer voor het leggen van contact en binnenkomen. Een persoonlijke aanpak van de sociaal professional waarbij er belangstelling wordt getoond voor het gezin en het welzijn van het kind leidt meestal tot bereidheid bij ouders om het gesprek aan te gaan (Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis, 2015).Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis (2015) benoemen tips voor het leggen van contact en de creativiteit daarbinnen.*Contact leggen*Tips: * Neem geen werktas mee.
* Oefen goede openings-zinnen.
* Neem een open houding aan.
* Straal geloof uit in een goed gesprek.
* Tref voorzorgs-maatregelen voor de eigen veiligheid.

*Creatief contact leggen*Tips: * Gebruik maken van een sleutelfiguur en hiermee samen-werken.
* Hand-geschreven briefje achterlaten.
* Digitaal contact-moment afspreken.
* Gebruik maken van chatfuncties op websites die door veel ouders bezocht worden.
* De betreffende persoon opzoeken op bijvoorbeeld het schoolplein of de camping.

Contact maken Contact leggen is de eerste stap. Wanneer deze stap is gemaakt, is het de kunst om ook daadwerkelijk in contact te komen en te blijven. Bij dit contact is het belangrijk dat de sociaal professional oprecht interesse toont en zich openstelt voor het verhaal van de ouder (Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis, 2015). Binnen het eerste huisbezoek zijn de volgende twee zaken van belang:* Aftasten, observeren en analyseren.
* Betrouwbaar en transparant optreden.

(Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis, 2015). Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis (2015) benoemen tips voor het maken van contact en de creativiteit daarbinnen.*Contact maken*Tips: * Maak er een positief gesprek van.
* Focus op mogelijk-heden.
* Vraag toestemming voor handelingen.
* Bied hulp die aansluit bij het gezin.
 | Bij de omschrijving van het hulpmodel benoemd Omlo (2017) al dat er een groep mensen is die wel hulp nodig hebben, maar dit zelf niet zoeken. Dit zijn zorgmijders. In Nederland is de groep zorgmijders ongeveer 10 tot 15% van de Nederlandse bevolking. Deze groep bestaat uit de volgende mensen:* Mensen die lager opgeleid zijn.
* Niet-werkende mensen en/of uitkerings-gerechtigde mensen.
* Alle groepen met een niet-Nederlandse achtergrond.
* Jongeren van 18 tot en met 34 jaar.
* Jongeren die 18 zijn en onder begeleiding van jeugdzorg zijn geweest.
* Mensen met een psychische aandoening.
* Ouderen van 75+.
* Mensen die in een achterstands-wijk wonen.
* Mensen met een licht-verstand-elijke beperking.

Net zoals bij de modellen voor outreachend werken bestaan er voor het bereiken van zorgmijders ook verschillende benaderingen. AICOM (2017) benoemen de volgende: * Signaleren via een laag-drempelig signalering-ntwerk.
* Zoeken door zelf op zoek te gaan.
* Data analyseren met behulp van beschikbare data.
* Drempels verlagen door zorg laag-drempelig te maken.

Via een laagdrempelig signalerings-netwerkEen laagdrempelig signalerings-netwerk verzamelt informatie uit de buurt van bewoners en (maatschappelijke) organisaties. Op basis hiervan worden signalementen doorgegeven (AICOM, 2017). Door zelf op zoek te gaanDoor zelf actief in wijken op zoek te gaan, kunnen zorgmijders bereikt worden. Actief op zoek gaan, kan door aan te bellen bij mensen thuis of plekken te bezoeken waar bepaalde zorgmijdende groepen komen, zoals een buurthuis of een dakloze centrum (AICOM, 2017). Met behulp van beschikbare dataZorgmijders kunnen ook in kaart gebracht worden door het beter benutten en koppelen van data. Bij data kan er gedacht worden aan het huisartsen-informatiesysteem of geaggregeerde data, zoals de gezondheids-monitor, eenzaamheids-monitor of zelfredzaamheids-matrix (AICOM, 2017). Zorg laagdrempelig makenDoor de zorg laagdrempeliger en toegankelijker te maken, komt de zorgmijder eerder in beeld bij de zorgbieder en vice versa (AICOM, 2017).  |
| Bevindingen | **Labels** De uitkomsten van de literatuurstudie naar volgens de literatuur optimale methoden om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject is bovenstaand in een horizontaal vergelijkingsmodel geplaatst. Aan de literatuur zijn labels toegekend. De labels staan voor de overeenkomsten die in de verschillende methoden te vinden zijn en geven de belangrijkste aspecten uit de wervingsmethoden weer. Op deze manier is de gehele literatuurstudie teruggebracht tot betekenisvolle tekstfragmenten en kan er geconcludeerd worden welke methode(n) optimaal zijn en op basis waarvan (Van der Donk & Van Lanen, 2014). **Labels omgezet naar procenten** Per label is gekeken naar de mate waarvan deze in de onderzochte methoden voorkomt. Dit is omgezet naar procenten. Eropaf gaan:Komt in 80% van de onderzochte methoden voor. Streven naar volwaardig burgerschap:Komt in 60% van de onderzochte methoden voor.Krachten en mogelijkheden benutten: Komt in 60 % van de onderzochte methoden voor. Geschikt om moeilijk bereikbare doelgroep te bereiken:Komt 80% tot 100% van de onderzochte methoden voor. \*Laagdrempelig:Komt in 40% van de onderzochte methoden voor. Aansluiting en afstemming:Komt in 60% van de onderzochte methoden voor. Gericht op de relatie:Komt in 60% van de onderzochte methoden voor. Voorkomen en bestrijden van overlast:Komt in 20% van de onderzochte methoden voor. Netwerk benutten:Komt in 60% van de onderzochte methoden voor. \*: *In de literatuur over de empowermentbenadering wordt niet letterlijk genoemd dat deze werkwijze geschikt is voor het bereiken van moeilijke doelgroepen. Dit is echter wel aannemelijk, aangezien de empowermentbenadering het legitimatiekader van outreachend werken is en outreachend werken een geschikte werkwijze is voor het bereiken van moeilijk bereikbare doelgroepen (Van Regenmortel, 2009).* **Hiërarchische volgorde**Op basis van de mate waarin een label in de onderzochte methoden voorkomt, kan de volgende hiërarchische volgorde van belangrijkheid van de labels gesteld worden: 1. Geschikt voor moeilijk bereikbare doelgroepen.
2. Eropaf gaan.
3. Streven naar volwaardig burgerschap – Krachten en mogelijkheden benutten – Aansluiting en afstemming – Gericht op de relatie – Netwerk benutten.
4. Laagdrempelig .
5. Voorkomen en bestrijden van overlast.

**Een optimale wervingsmethode**Eén optimale methode, werkwijze of benadering om ouders te bereiken bestaat niet. Vanuit de literatuur worden verschillende werkwijze beschreven die allen geschikt zijn voor het bereiken van moeilijk bereikbare doelgroepen. Moeilijk bereikbare doelgroepen is een verzamelnaam voor verschillende doelgroepen, zoals laag opgeleide mensen, mensen met een psychische aandoening of mensen met een niet-Nederlandse achtergrond (AICOM, 2017). Afhankelijk van de doelgroep en het doel kan er voor een bepaalde werkwijze gekozen worden. Wanneer het doel is om vroegtijdig problemen te signaleren om de participatie en zelfredzaamheid te vergroten is het hulpmodel uit het outreachend werken een geschikte methode (Omlo, 2017). Echter wanneer het doel is om in contact te komen met iemand, waarbij dit via de reguliere werkwijzen niet lukt, kan bemoeizorg een geschikte methode zijn (Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis, 2015).  |

**Data-analyse van de interviews en vragenlijsten**

Analysemethode: Data terugbrengen naar betekenisvolle tekstfragmenten

Door de data terug te brengen naar betekenisvolle tekstfragmenten en hier labels uit voort te laten komen is de data, afkomstig uit alle interviews en vragenlijsten, geanalyseerd. De labels per ondervraagde groep respondenten (ouders die in begeleiding zijn bij Samen Leren, begeleiders van Samen Leren en sociaal professionals) staan in de onderstaande tabellen weergegeven.

De volledige data-analysen van de interviews en vragenlijsten, met hierin de transcripties en coderingen, zijn op te vragen bij de onderzoeker.

***Uitkomsten van de volledig geanalyseerde data uit de vragenlijsten van ouders die in begeleiding zijn bij Samen Leren (labels)***

|  |
| --- |
| **Geworven door Samen Leren**  |
| Via school: Fancy Fair op school, ouderconsulent van school, flyer op school, vakantietasje op school |

|  |
| --- |
| **Ervaring van het eerste contactmoment**  |
| Positief eerste contactmoment  | Aansluitend bij de behoefte  | Rustig eerste contactmoment | Enthousiast en inspirerend eerste contactmoment  |

|  |
| --- |
| **Verbetering van de werving van Samen Leren*****volgens de ouders die een Samen Leren begeleidingstraject volgen*** |
| Reclame maken via school  | Reclame maken via social media  | Samenwerking met scholen en organisaties in de wijk | Activiteiten organiseren  |
| Folders uitdelen aan ouders  | Voorlichting geven in buurthuizen  | Taalgebruik aanpassen | Aanwezigheid op verschillende plekken in de wijk |

***Uitkomsten van de volledig geanalyseerde data uit de interviews met de begeleiders van Samen Leren (labels)***

|  |
| --- |
| **Wervingsaanpak** |
| Flyers bij organisaties achterlaten  | Wervingsgroep vanuit de organisatie | Organisaties bezoeken | Netwerken  | Geven van workshops  |

|  |
| --- |
| **Wervingsmethoden****(methoden om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject)** |
| Onbewust een professionele houding aannemen | Basishouding van Samen Leren | Proactief zijn (vanuit de Samen Leren methode) | Geen gebruik van de Samen Leren methode |

|  |
| --- |
| **Houding tijdens het werven**  |
| **Wat werk wél!** |
| Persoonlijk contact met ouders en organisaties | Rapportvonden  | **I**nspelen op wat er gebeurd |
| Enthousiast zijn  | Aansluiten bij behoeften | Laagdrempelig zijn  |
| Positieve ervaringen creëren  | Interesse in de organisatie tonen | Samenwerking aangaan met scholen en organisaties in de wijk  |
| **Wat werkt niét!** |
| Alleen flyers neerleggen |

|  |
| --- |
| **Verbetering van de werving van Samen Leren** ***volgens de begeleiders van Samen Leren***  |
| Tijd en structuur | Meer en vroegtijdige communicatie  | Samenwerking met (ib’ers van) scholen en organisaties in de wijk |
| Meer prioriteren van de werving  | Vormgeving van de flyer  | Social media |
| Workshops | Zichtbaarheid  | Betrokkenheid van het team  |

|  |
| --- |
| **Tips van de begeleiders van Samen Leren**  |
| Voorbereiding   | Houding tijdens het werven | Communicatie | Organisaties bezoeken | Groepsgrootte  |

***Uitkomsten van de volledig geanalyseerde data uit de interviews met en vragenlijsten van sociaal professionals (labels)***

|  |
| --- |
| Wervingsaanpak |
| Activiteiten met informatieochtend organiseren | Activiteiten in de wijk organiseren | Wandelen door de wijk | Naar mensen toegaan |
| Via kinderen op school  | Ouderprojecten  | Wijkaanpak | Pleinaanpak  |
| Via het netwerk van de organisatie en sleutelfiguren  | Social media | Outreachend werken | Mond op mond reclame  |

|  |
| --- |
| Wervingsmethoden (methoden om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject) |
| Presentietheorie  | Eropaf, de gedachte van Jos van der Lans | Opvoeddebatten, methodiek van het Vaderproject  | Outreachend werken | Geen methode, maar steeds iets nieuws proberen |

|  |
| --- |
|  Houding tijdens het werven   |
| Wat werkt wél! |
| Menselijke gesprekken voeren  | Normaal taalgebruik Geen vakjargon, maar juist levellen met de doelgroep  | Eén op één gesprekken en mond tot mond reclame | Persoonlijke benadering | Gelijkheid |
| Inspelen op wensen en behoeften  | Bereid zijn veel tijd en moeite in het bereiken van ouders te steken | Kennis over de doelgroep hebben | Met emoties om kunnen gaan  |
| Wat werkt niét! |
| Folders en flyers uitdelenTenzij: Het dient als naslagwerk | Jezelf opdringen | Medelijden hebben | Eén richtingsverkeerDe vragen en behoeften van de ouder niét centraal stellen  |

|  |
| --- |
| Eigenschappen van een wervende professional  |
| Open, vriendelijk en geïnteresseerd zijn | Kennis van zaken hebben | Transparant en oprecht zijn |
| Zorgvuldig omgaan met privacy | Beschikken over communicatievaardigheden | Beschikken over netwerkvaardigheden  |

|  |
| --- |
| Tips van sociaal professionals |
| Gebruik van social media | Samenwerking met: Het CJG, bestaande groepen en gespecialiseerde organisaties  | Steeds iets nieuws proberen |
| Activiteiten organiseren met kinderen erbij |  Positieve benadering, dus niet gelijk gefocust op de problematiek  |

**Bijlage 6**: Leidraad: Ik kom naar jou toe!

Onderstaande wordt de innovatie weergegeven die door de onderzoeker is ontwikkeld: De leidraad: Ik kom naar jou toe! met de daarbij behorende hand-out: Ik kom naar jou toe!

**Ik kom naar jou toe!**

**Leidraad voor de werving van Samen Leren**



*Ontwikkeld door: Dieuwertje Cretier*



****

**Inhoudsopgave**

1. **Inleiding 89**
	1. Inleiding op de leidraad: Ik kom naar jou toe! 89
	2. Leeswijzer 89
2. **Doelstelling 90**
	1. Doel van de leidraad: Ik kom naar jou toe 90
	2. Verwachting van het team van Samen Leren 90
3. **Pijlers voor de werving 91**

3.1 Drie pijlers 91

3.2 Zichtbaarheid 92

3.3 Samenwerking 93

3.4 Houding 94

1. **Hand-out 96**

4.1 Hand-out: Ik kom naar jou toe! 96

1. **Vooruitblik 97**
	1. Opdracht voor het team van Samen Leren 97

**Literatuurlijst 98**

**Bijlage 1**: Hand-out: Ik kom naar jou toe! 99

1. **Inleiding**
	1. **Inleiding op de leidraad: Ik kom naar jou toe!**

*I don’t wanna be someone who walks away so easily.**I’m here to stay and make the difference that I can make.*

*Our difference they do a lot to teach us. How to use the tools and gifts, we got. We got a lot to stake.*

***I won’t give up – Jason Mraz***

Het bovenstaande fragment komt uit de hit ‘I won’t give up’ van de Amerikaanse singer-songwriter Jason Mraz, dat gaat over niet opgeven, doorzetten, ervoor iemand zijn, verschil maken en het inzetten van je kwaliteiten. Dit zijn één voor één onderdelen die in de leidraad: Ik kom naar jou toe! ook terug zullen komen.

De leidraad: Ik kom naar jou toe! is de innovatie die Dieuwertje Cretier (vierdejaars SPH-student aan Avans Hogeschool Breda) ontwikkeld heeft naar aanleiding van het afstudeeronderzoek dat zij van februari tot juni 2018 heeft uitgevoerd naar het verbeteren van de werving van Samen Leren, zodat er meer ouders bereikt worden voor een Samen Leren begeleidingstraject.

* 1. **Leeswijzer**

De leidraad: Ik kom naar jou toe! begint met de doelstelling. Hierin wordt de doelstelling van de leidraad weergegeven, ook wordt hierin weergegeven wat er van het team van Samen Leren wordt verwacht bij het werken aan de hand van de leidraad. Hierna volgen de pijlers voor de werving. Hierop aansluitend zal de pijler gekoppeld worden aan concrete praktijksituaties, hierbij zullen handvatten, aanbevelingen en tips worden weergegeven. Vervolgens wordt de hand-out toegelicht. Dit is een aanvulling op de leidraad. De leidraad wordt afgesloten met een vooruitblik, waarin de opdracht wordt weergegeven die het team van Samen Leren meekrijgt.

1. **Doelstelling**

**2.1 Doel van de leidraad: Ik kom naar jou toe!**

Het doel van het afstudeeronderzoek luidde als volgt: Het onderzoeken van inzichten en werk –en benaderingswijze rondom het bereiken en werven van ouders zowel bij Samen Leren als in het sociaal werkveld en op basis van deze uitkomsten een adviesrapport met innovatieve aanbevelingen voor Samen Leren ontwikkelen. Vanuit dit doel is het doel voor de leidraad: Ik kom naar jou toe! ontstaan. De leidraad heeft het volgende doel: Het bieden van inzichten aan het team van Samen Leren over alternatieve vormen van het bereiken en werven van ouders die aansluiten bij de werving van Samen Leren, zoals in de Samen Leren methode beschreven staat en gebaseerd zijn op literatuur –en praktijkonderzoek.

**2.2 Verwachtingen van het team van Samen Leren**

Wanneer het team van Samen Leren met de leidraad: Ik kom naar jou toe! in de beroepspraktijk aan de slag gaat, wordt er van hen verwacht dat zij:

* De leidraad hebben doorgelezen.
* De pijlers uit de leidraad begrijpen.
* Het belang van het inzetten van de leidraad begrijpen.
* De tijd maken om met de leidraad aan de slag te gaan in de praktijk.
1. **Pijlers voor de werving**

**3.1 Drie pijlers**

Uit het afstudeeronderzoek naar de verbeteringen van de werving van Samen Leren, zijn vijf pijlers naar voren gekomen die ervoor zouden kunnen zorgen dat de werving van Samen Leren verbeterd. Deze vijf pijlers zijn:

1. Zichtbaarheid.
2. Samenwerking.
3. Houding.
4. Draagvlak.
5. Social media.

De keuze is gemaakt om de eerste drie pijlers te combineren in deze leidraad. Door het team van Samen Leren kan er alsnog voor gekozen om de laatste twee pijlers verder te ontwikkelen tot concrete producten. Echter zal dit in deze leidraad niet gebeuren.

Per pijler zijn aanbevelingen geformuleerd. Onderstaande zullen de aanbevelingen worden weergegeven. De pijlers en aanbevelingen zijn gekoppeld aan een symbool/afbeelding. Deze symbolen/afbeeldingen corresponderen met de hand-out: Ik kom naar jou toe!



***Zichtbaarheid***

*Zorg ervoor dat Samen Leren zichtbaar is in de wijk, zodat Samen Leren bekend raakt bij buurtbewoners en organisaties in de wijk.*

****

***Samenwerking***

*Ga samenwerkingen met organisaties in de wijk aan.*

**

***Houding***

*Integreer het outreachend werken verder binnen de wervingswijze van Samen Leren en voeg hier aspecten uit de presentiebenadering aan toe, zodat begeleiders hier houvast aan hebben op het gebied van hun houding tijdens het werven.*

**3.2 Zichtbaarheid**

**3.2.1 Belang van zichtbaarheid**

Zichtbaar zijn in IJsselmonde is van belang voor de werving van Samen Leren. In het afstudeeronderzoek komt naar voren dat de begeleiders van Samen Leren (studenten), ouders die in begeleiding zijn bij Samen Leren en sociaal professionals van soortgelijke organisaties zichtbaar zijn in de wijk als belangrijk onderdeel bij het bereiken van ouders zien. Als reden hiervan wordt genoemd dat ouders zelf niet gemakkelijk uit zichzelf hulp zoeken. Dit wordt door Huyts & Groeneweg (2016) ook al in de Samen Leren methode genoemd. Doordat de doelgroep van Samen Leren een moeilijk bereikbare doelgroep is, moet er veel tijd en energie gestoken worden in het winnen van het vertrouwen van deze ouders (Huyts & Groeneweg, 2016; Persoonlijke communicatie, Lindeborg, 17 april 2018). Zichtbaar in de wijk zijn door hier veel tijd en energie in te steken kan gerealiseerd worden door het gebruiken van aspecten uit de presentietheorie. Eén van deze aspecten is namelijk: Aandacht aanwezig zijn. Dit houdt in dat de begeleider met al haar aandachtig gefocust is op de bewoners in de wijk. De begeleider doet dit niet sporadisch en als het haar uitkomt, maar met regelmaat, ongehaast en maakt hier juist tijd voor. Op deze manier raken de wijkbewoners vertrouwd met de begeleider, waardoor zij gemakkelijker met hun kwetsbare situaties naar de begeleider toekomen (Baart, 2004; Verplancke 2013 in Omlo, 2017).

**3.2.2 Praktijksituaties om met zichtbaarheid aan de slag te gaan**

Er zijn talloze praktijksituaties waarin de pijler ‘zichtbaarheid’ toegepast kan worden. Onderstaande zullen een aantal praktijksituaties toegelicht worden. De tip voor het team van Samen Leren is hierbij om zich niet te laten beperken tot deze praktijksituaties, maar zelf ook actief, kritisch en creatief naar praktijksituaties op zoek te gaan waarin de pijler ‘zichtbaarheid’ toe te passen is.

**Ontmoetingsronde van IJsselmonde**

De Ontmoetingsronde van IJsselmonde is een ontmoetingsbijeenkomst tussen organisaties uit de wijk en buurtbewoners. Middels een koffie-uurtje stellen organisaties zich voor aan elkaar en aan buurtbewoners. Na een kort voorstelrondje ligt de nadruk vooral op elkaar ontmoeten en gesprekken op gang laten komen. Organisaties in de wijk kunnen ontdekken wat zij voor elkaar kunnen betekenen, maar ook wat zij voor buurtbewoners kunnen betekenen en wat buurtbewoners vervolgens op hun beurt ook weer voor hen kunnen doen (Pit 010, z.d.; Persoonlijke communicatie, Bakker, 16 mei 2018).

Het team van Samen Leren zou ervoor kunnen kiezen om bij een ontmoetingsbijeenkomst aan te sluiten. Hier kunnen zij zowel het project ‘Samen Leren’ onder de aandacht brengen (*pijler: zichtbaarheid*) als met organisaties in de wijk uitzoeken wat zij voor elkaar kunnen betekenen (*pijler: samenwerking*). Wanneer de eerst volgende editie van de Ontmoetingsronde van IJsselmonde zal plaatsvinden is nog onbekend. Hiervoor zou de website [www.pit010.nl/nieuws/ontmoetingsronde-ijsselmonde-wijkorganisaties-2/](http://www.pit010.nl/nieuws/ontmoetingsronde-ijsselmonde-wijkorganisaties-2/) in de gaten gehouden kunnen worden of contact opgenomen kunnen worden met de organisatoren hiervan: Thessa Bakker (thessa.bakker@opzoomermee.nl / 06-30971357) en Ans Rijshouwer (a.rijshower@pit010.nl / 06-50233248).

**Activiteiten uit de buurtkalender IJsselmonde**

In samenwerking met Aafje, Antes, Eigenz Zuidwester, Huis van de Wijk, Humanitas, Laures, Leger des Heils, Lelie Zorggroep, Middin, Pameijer en Pelgirmskerk heeft Pit010 de Buurtkalender IJsselmonde ontwikkeld. In de Buurtkalender IJsselmonde staan ontmoetingsactiviteiten weergegeven die in de wijken Lombardijen, Beverwaard, IJsselmonde-Noord en IJsselmonde-Zuid worden aangeboden (Pit 010, 2018).

Het team van Samen Leren zou ervoor kunnen kiezen om aan de hand van de Buurtkalender IJsselmonde op de hoogte te blijven van de activiteiten die in de wijken van IJsselmonde worden aangeboden en bij de activiteiten aanwezig te zijn die gericht zijn op de doelgroep van Samen Leren om op deze manier zichtbaar te zijn in de wijk en het vertrouwen bij buurtbewoners te winnen (*pijler: zichtbaarheid*), maar ook om op deze manier samenwerking aan te gaan met de organisaties die de activiteiten aanbieden (*pijler: samenwerking*).

Wanneer Samen Leren de Buurtkalender IJsselmonde ieder kwartaal zou willen ontvangen, kunnen zij hiervoor contact opnemen met: d.bruin@bagroep.nl / 00319-7016311326 of met één van de volgende buurtmakelaars:

* **Buurtmakelaar Lombardijen: Narges Serayesh:**

n.serayesh@pit010.nl / 06-21885257.

* **Buurtmakelaar Beverwaard: Theo Wildschut:**

t.wildschut@pit010.nl / 06-40427432.

* **Buurtmakelaar IJsselmonde Noord: Ben Meertens:**

b.meertens@pit010.nl / 06-43633439.

* **Buurtmakelaar IJsselmonde Zuid: Ans Rijshouwer:**

a.rijshouwer@pit010.nl / 06-50233248.

**3.2.3 Tips voor zichtbaarheid**

Om met de pijler ‘zichtbaarheid’ in de beroepspraktijk aan de slag te gaan, kunnen de volgende tips gebruikt worden:

* Bezoek de komende editie(s) van de Ontmoetingsronde van IJsselmonde.
* Sluit aan bij activiteiten die in de wijk worden aangeboden.

**3.3 Samenwerking**

**3.3.1 Belang van samenwerking**

Samenwerkingen aangaan hangt sterk samen met de pijler ‘zichtbaarheid’ en is van belang voor de werving van Samen Leren. Door zichtbaar te zijn in de wijk kunnen samenwerkingen aangegaan worden en vice versa. Daarnaast hebben sociaal professionals die in hun dagelijkse werk veel bezig zijn met het bereiken en werven van ouders in het afstudeeronderzoek aangegeven dat het samenwerken met bestaande groepen en gespecialiseerde organisaties het bereiken en werven van ouders kan vergemakkelijken (Persoonlijke communicatie, Lindeborg, 17 april 2018; Persoonlijke communicatie, Baas, 25 april 2018; Persoonlijke communicatie, Mehraz, 9 april 2018). Ook ouders die in begeleiding zijn bij Samen Leren en de begeleiders van Samen Leren (studenten) geven aan dat ze het een verbetering van de werving van Samen Leren zouden vinden als er samenwerkingen aangaan zouden worden met organisaties en scholen in de wijk. Ouders noemen als voorbeeld dat Samen Leren aanwezig zou kunnen zijn bij activiteiten in de speeltuin of de kinderenboerderij. Begeleiders noemen als voorbeeld dat Samen Leren meer zou kunnen samenwerken met ib’ers en aanwezig zou kunnen zijn bij rapportavonden. Ook benoemen zij dat het contact met organisaties in de wijk warmer gehouden kan worden (Persoonlijke communicatie, Ijdo, 3 april 2018; Persoonlijke communicatie, Philipsen, 3 april 2018; Persoonlijke communicatie, Oosten, 9 april 2018; Persoonlijke communicatie, Flux, 9 april 2018).

Het belang van het aangaan van samenwerkingen wordt ook benoemd in literatuur over het bereiken van zorgmijders, ook wel moeilijk bereikbare doelgroepen genoemd. Eén van de benaderingen om hen te bereiken is door gebruik te maken van een signaleringsnetwerk. Hierbij wordt er samengewerkt met (maatschappelijke) organisaties in de wijk die signalen van buurtbewoners opvangen en doorgeven. Op deze manier komen zorgmijders/moeilijk bereikbare doelgroepen eerder in beeld (AICOM, 2017). Dit wordt ook bevestigd in de handleiding over bemoeizorg van Rots – De Vries, Kroesbergen & Theunis (2015).

**3.3.2 Praktijksituaties om met samenwerking aan de slag te gaan**

Er zijn talloze praktijksituaties waarin de pijler ‘samenwerking’ toegepast kan worden. Door de sterke samenhang die deze pijler met de pijler ‘zichtbaarheid’ heeft, staan hier geen praktijksituatie omschreven. De praktijksituaties voor de pijler ‘zichtbaarheid’ gelden dus ook voor de pijler ‘samenwerking’. Ook bij deze pijler geldt weer de tip voor het team van Samen Leren om zich hierbij niet te laten beperken tot deze praktijksituaties, maar zelf ook actief, kritisch en creatief naar praktijksituaties op zoek te gaan waarin de pijler ‘samenwerking’ toe te passen is.

**3.3.3 Tips voor samenwerking**

Om met de pijler ‘samenwerking’ in de beroepspraktijk aan de slag te gaan, kunnen de volgende tips gebruikt worden:

* Breng de organisaties in de wijk in kaart en zoek gezamenlijk uit wat jullie voor elkaar kunnen betekenen.
* Blijf op de hoogte van de activiteiten die in de wijk worden aangeboden en sluit waar mogelijk bij deze activiteiten aan.

**3.4 Houding**

**3.4.1 Belang van de houding van de begeleider**

De houding van de begeleider is van belang voor de werving van Samen Leren. In verschillende methoden om ouders te bereiken voor een begeleidingstraject die onderzocht zijn voor het afstudeeronderzoek komt naar voren dat de houding van de begeleider van essentieel belang is bij het bereiken van ouders. Iedere methode noemt eigen houdingsaspecten die van belang zijn bij het bereiken van ouders. Een eenduidig houdingsprofiel voor begeleiders/professionals bestaat dus niet. Aspecten uit het outreachend werken en de presentiebenadering zouden echter wel waardevolle aanvullingen kunnen zijn voor de houding van het team van Samen Leren gedurende de werving. Dit sluit ook aan bij de werkzame factoren bij het bereiken en werven van ouders die door zowel ouders en begeleiders van Samen Leren zijn genoemd als door de sociaal professionals.

*Waardevolle aspecten uit de literatuur*

Aspecten uit het outreachend werken die waardevol kunnen zijn binnen de werving van Samen Leren:

* Hulp bieden aan iedereen die dit nodig heeft, ook al wordt hier zelf niet om gevraagd *(afkomstig uit: het hulpmodel).*
* Het benutten van krachtbronnen *(afkomstig uit: het verbindende model).*
* Op straat bewoners aanspreken *(afkomstig uit: het verbindende model).*
* Ongevraagd bij mensen thuis komen om te vragen wat zij voor hen kunnen betekenen *(afkomstig uit: het verbindende model).*
* Aanwezig zijn in de wijk om hier aan een gastvrije samenleving te werken, waarin iedereen mee kan doen *(afkomstig uit: het kwartiermakersmodel).*
* Vertrouwd raken met bewoners in de wijk door hier aandachtig aanwezig te zijn *(afkomstig uit: het presentiemodel).*

(Omlo, 2017).

Aspecten uit de presentiebenadering die waardevol kunnen zijn binnen de werving van Samen Leren:

* Niet vanachter een bureau werken, maar vanaf de straat en in de wijk.
* Aandachtig aanwezig zijn, waardoor buurbewoners vertrouwd raken met de begeleider.
* Afgestemd op het leefritme van de bewoners.
* Aansluiten bij de leefwereld en levensloop van de bewoners en hierin mee delen.
* Informele en hartelijke zijn in de omgang.
* Trouw zijn.

(Baart, 2003; Leest, z.d.; Movisie, 2016).

*Werkzame factoren volgens begeleiders van Samen Leren en sociaal professionals*

Door de begeleiders van Samen Leren werden benoemd dat de volgende aspecten werken bij het bereiken en werven van ouders:

* Persoonlijk contact met ouders en organisaties.
* Aanwezig zijn bij rapportavonden.
* Inspelen op wat er gebeurd.
* Enthousiast zijn.
* Aansluiten bij behoeften.
* Laagdrempelig zijn.
* Positieve ervaringen creëren.
* Interesse in de organisatie tonen.
* Samenwerkingen aangaan met scholen en organisaties in de wijk.

(Persoonlijke communicatie, Ijdo, Philipsen & Van Diën 3 april 2018; Persoonlijke communicatie, Oosten & Flux, 9 april 2018).

Door de sociaal professionals werden benoemd dat de volgende aspecten werken bij het bereiken en werven van ouders:

* Menselijke gesprekken voeren.
* Eén op één gesprekken en mond tot mond reclame.
* Normaal taalgebruik. Geen vakjargon, maar juist levellen met de doelgroep.
* Persoonlijke benadering.
* Gelijkheid.
* Inspelen op wensen en behoeften.
* Bereid zijn veel tijd en moeite in het bereiken van ouders te steken.
* Kennis over de doelgroep hebben.
* Met emoties om kunnen gaan.

(Persoonlijke communicatie, Mehraz, 9 april 2018; Persoonlijke communicatie, Tahiri, 17 april 2018, Persoonlijke communicatie, Lindeborg 17 april 2018; Persoonlijke communicatie, Baas, 25 april 2018).

**3.4.2 Praktijksituaties om met de houding aan de slag te gaan**

Er zijn niet een aantal specifieke praktijksituaties waarin met de pijler ‘houding’ aan de slag gegaan kan worden. In principe kan in iedere situatie waarin ouders bereikt en geworven worden met deze pijler aan de slag worden gegaan. Om het optimale uit de werving van Samen Leren te halen, zou het team van Samen Leren tijdens ieder contactmoment gedurende de werving de onderdelen uit het houdingsprofiel (aspecten uit de literatuur en werkzame factoren volgens begeleiders van Samen Leren en sociaal professionals) moeten inzetten.

**3.4.3 Tips voor de houding van de begeleider**

Om met de pijler ‘houding’ in de beroepspraktijk aan de slag te gaan, kunnen de volgende tips gebruikt worden:

* Neem de waardevolle aspecten uit de literatuur (H.3.4.2) mee tijdens het werven en ga na voor jezelf na hoe je dit tijdens het werven aan je eigen wervingshouding kunt toevoegen:
	+ Biedt hulp aan iedereen die dit nodig heeft, ook al wordt hier niet omgevraagd.
	+ Spreek bewoners aan.
	+ Kom ongevraagd bij mensen thuis om te vragen wat je voor hen kunt betekenen.
	+ Ben aanwezig in de wijk. Werk vanaf de straat en in de wijk en niet vanachter een bureau.
	+ Raak vertrouwd met buurtbewoner door aandachtig aanwezig te zijn.
	+ Stem af en sluit aan op het leefritme en de leefwereld van de bewoner.
* Neem de werkzame factoren volgens de begeleiders (studenten) van Samen Leren en sociaal professionals (H.3.4.2) mee en ga voor jezelf na hoe je dit tijdens het werven aan je eigen wervingshouding kunt toevoegen:
	+ Heb persoonlijk contact en een persoonlijke benadering (normaal taalgebruik, geen vakjargon, levellen met de doelgroep).
	+ Speel in en sluit aan bij wensen en behoeften.
	+ Steek veel tijd en moeite in het bereiken van ouders.
	+ Ben enthousiast en laagdrempelig.
	+ Creëer positieve ervaringen.
	+ Straal gelijkheid uit.
1. **Hand-out**

**4.1 Hand-out: Ik kom naar jou toe!**

De hand-out: Ik kom naar jou toe! is ontwikkeld aansluitend op de leidraad: Ik kom naar jou toe! De hand-out bestaat uit de belangrijkste onderdelen van de leidraad. Deze toevoeging aan de leidraad: Ik kom naar jou toe! is ontwikkeld, zodat het team van Samen Leren in één oogopslag ziet wat de pijlers inhouden en hoe zij hiermee aan de slag kunnen gaan. Dit om erover te zorgen dat het overzicht bewaard wordt en de pijlers er daadwerkelijk bij gepakt en gebruikt worden tijdens het werven.

De hand-out: Ik kom naar jou toe! is te vinden in bijlage 1.

**5 Vooruitblik**

**5.1 Opdracht voor het team van Samen Leren**

De leidraad: Ik kom naar jou toe! is geen statisch document. Dat dit geen statisch document is, heeft te maken met de veranderingen en verschuivingen die plaats vinden in zowel het werkveld van Samen Leren als in het gehele sociaal werkveld. Veranderingen, verschuivingen, maar vooral ook vernieuwingen volgen elkaar in een snel tempo op (Van Dam, Kluft & Scheffelaar, 2016). Om het effect van de werving van Samen Leren zo optimaal mogelijk te houden, is het van belang dat het team van Samen Leren deze verschuivingen, veranderingen en vernieuwingen volgt en waar zij dit nodig acht ook integreert in de leidraad: Ik kom naar jou toe! De opdracht die daarom aan het team van Samen Leren wordt meegegeven luidt als volgt: Zorg dat de leidraad: Ik kom naar jou toe! up to date blijft en blijf deze door ontwikkelen door er nieuwe inzichten (kennis, ervaringen, theorieën, etc.) aan toe te voegen. Op deze manier zorgen jullie er samen als team voor dat het optimale uit de werving van Samen Leren wordt gehaald!

**Literatuurlijst**

AICOM (2017). *Meer kennis over zorgmijders. Hoe krijg je meer zicht en grip op deze groep?*Geraadpleegd op 29

maart 2018 van <https://www.aicom.nl/Downloads/B9zV8a24x/Zorgmijders-V1.pdf>

Baart, A. (2003). *Een beknopte schets van de presentietheorie*. Geraadpleegd op 13 april 2018 van

<http://www.presentie.nl/informatie/publicaties>

Baart, A. (2004). *Een theorie van de presentie*. Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers

Huyts, P.M., & Groeneweg, M.H. (2016). *Samen Leren. Van huis uit kansen creëren*. Capelle aan den IJssel: Bestenzet Printing

Leest, J. (z.d.). *Presentiebenadering.* Geraadpleegd op 13 april 2018 van

<https://www.bodyofknowledgesociaalwerk.nl/pagina/presentiebenadering>

Movisie (2016). *De presentiebenadering als basis voor goede zorg*. Geraadpleegd op 13 april 2018 van

<https://www.movisie.nl/praktijkvoorbeeld/presentiebenadering-basis-goede-zorg>

Omlo, J. (2017). *Dossier: Wat werkt bij outreachend werken.* Geraadpleegd op 28 maart 2018 van

https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco\_files/Dossier-wat-werkt-bij-outreachend-werken%20%5BMOV-12693403-1.0%5D.pdf

Pit 010 (2018). *Buurtkalender IJsselmonde. Lombardijen, Beverwaard, IJsselmonde-Noord en IJsselmonde-Zuid. April – Juni 2018*. Rotterdam: Auteur.

Pit 010 (z.d.). *Ontmoetingsronde IJsselmonde: Wijkorganisaties komen naar je toe!* Geraadpleegd op 16 mei 2018

van <https://pit010.nl/nieuws/ontmoetingsronde-ijsselmonde-wijkorganisaties-2/>

Van Dam, C., Kluft, M., & Scheffelaar, A. (2016). *Leren van het verleden. Kort historisch overzicht over de*

*veranderende rollen van de sociaal werker in relatie tot de burger en de overheid*. Geraadpleegd op 17 mei

2018 van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Leren-van-het->verleden%20%5BMOV-9165719-1.0%5D.pdf



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Zichtbaarheid:*Zorg dat Samen Leren zichtbaar is in de wijk, zodat Samen Leren bekend raakt bij buurtbewoners en organisaties in de wijk.* * Bezoek de komende editie(s) van de Ontmoetings-ronde van IJsselmonde.
* Sluit aan bij activiteiten die in de wijk worden aangeboden.
 | Samenwerking:*Ga samenwerkingen met organisaties in de wijk aan.*  * Breng de organisaties in de wijk in kaart en zoek gezamenlijk uit wat jullie voor elkaar kunnen betekenen.
* Blijf op de hoogte van de activiteiten die in de wijk worden aangeboden en sluit waar mogelijk bij deze activiteiten aan.
 | Houding:*Integreer het outreachend werken verder binnen de wervingswijze van Samen Leren en voeg hier aspecten uit de presentiebenadering aan toe, zodat begeleiders hier houvast aan hebben op het gebied van hun houding tijdens het werven.** Biedt hulp aan iedereen die dit nodig heeft.
* Spreek bewoners aan.
* Raak vertrouwd met bewoners in de wijk.
* Heb persoonlijk contact en een persoonlijke benadering.
* Speel in en sluit aan bij wensen en behoeften.
 |

**Pijlers voor de werving van Samen Leren**

**Hand-out: Ik kom naar jou toe!**

***Behorend bij de leidraad: Ik kom naar jou toe!***

**Zichtbaarheid**

Zichtbaar zijn in IJsselmonde is van belang voor de werving van Samen Leren, omdat de ouders uit IJsselmonde niet gemakkelijk uit zichzelf hulp zoeken. Zij moeten actief benaderd worden, wil je ze als begeleider in beweging krijgen. Daarnaast is het vertrouwen in de hulpverlening bij deze ouders niet groot. Er moet dus veel tijd en energie in worden gestoken om het vertrouwen van deze ouders te winnen. ‘Aandachtig aanwezig zijn’ is hierbij een belangrijk begrip. Door aandachtig aanwezig te zijn in een wijk raken wijkbewoners vertrouwd met begeleiders Dit zorgt ervoor dat zij gemakkelijker met hun kwetsbare situaties naar begeleiders toekomen.

**Houding**

De houding van de begeleider is van belang voor de werving van Samen Leren, omdat in verschillende onderzochte methoden naar voren komt dat de houding van de begeleider een essentiële rol speelt bij het bereiken van ouders. Een eenduidig houdingsprofiel voor begeleiders bestaat echter niet. Het verder integreren van het outreachend werken en het inpassen van de presentiebenadering zouden waardevolle aanvullingen zijn voor de houding van de begeleider van Samen Leren gedurende de werving. Dit sluit ook aan bij de werkzame factoren die zowel door ouders en begeleiders van Samen Leren zijn genoemd als door de sociaal professionals.

**Samenwerking**

Samenwerkingen aangaan hangt sterk samen met de pijler ‘zichtbaarheid’ en is van belang voor de werving van Samen Leren, omdat bijvoorbeeld het gebruik van een signaleringsnetwerk eraan bijdraagt dat moeilijk bereikbare doelgroepen makkelijker in beeld gebracht worden, waardoor deze sneller bereikt worden. Daarnaast is de ervaring van de organisaties uit IJsselmonde dat ouders makkelijker bereikt worden wanneer er samengewerkt wordt met bestaande groepen en gespecialiseerde organisaties.

Om zichtbaar te kunnen zijn in IJsselmonde is het dus ook van belang om samenwerkingen met organisaties in IJsselmonde aan te gaan.

|  |
| --- |
| Tip!Deze hand-out is geen statisch document. Er vinden veel veranderingen, verschuivingen en vernieuwingen in zowel het werkveld van Samen Leren als het sociaal werkveld plaats. Zorg er daarom als team met elkaar voor dat deze hand-out up to date blijft, door:* Nieuwe inzichten toe te voegen.
* Toe te voegen wat juist wel of niet voor jullie werkt.

Op deze manier zorgen jullie er samen voor dat het optimale uit de werving van Samen Leren wordt gehaald.  |

**Bijlage 7**: Beoordelingsadvies van de opdrachtgever

|  |
| --- |
| Formulier Beoordelingsadvies **Onderzoek & Innovatie** Afstudeerfase 2017-2018Academie Sociale Studies Breda |
| **Naam opdrachtgever en instelling/organisatie:** | Yentl Lieuwma & Renée WindSamen Leren, Bureau Frontlijn | **Studentnummer:** | 2093124 |
| **Student:**  | Dieuwertje Cretier | **Datum:** | 8-6-2018 |

**Instructie voor de student:**

***Vul in het onderstaand veld de eisen in die je opdrachtgever aan het praktijk-verbetervoorstel heeft gesteld.***

|  |
| --- |
| De ontwerpeisen die aan de innovatie ten grondslag liggen, zijn vanuit drie verschillende perspectieven opgesteld, namelijk: De opdrachtgever, de begeleiders van Samen Leren en de ouders die een Samen Leren begeleidingstraject volgen. Door de opdrachtgever zijn de volgende ontwerpeisen opgesteld: * **Ontwerpeis 1**: De innovatie sluit aan bij de Samen Leren methode en de werkwijze van Bureau Frontlijn.
* **Ontwerpeis 2**: De innovatie is uitvoerbaar en haalbaar.
* **Ontwerpeis 3**: De innovatie is gebaseerd op de nieuwe manier van werken van Samen Leren.
* **Ontwerpeis 4**: De innovatie maakt duidelijk welke verbindingen de werkbegeleiders van Samen Leren moeten maken en waar zij in moeten investeren.
* **Ontwerpeis 5**: De innovatie zorgt ervoor dat het bewustzijn van het team omtrent de werving wordt vergroot, het moet iets structureels worden in plaats van een momentopname.

Door de begeleiders van Samen Leren zijn de volgende ontwerpeisen opgesteld: * **Ontwerpeis 6**: De innovatie is overzichtelijk en laat in een oogopslag zien waar het om draait.
* **Ontwerpeis 7**: De innovatie is een ontwerp/product dat makkelijk erbij gepakt kan worden.
* **Ontwerpeis 8**: De innovatie heeft een methodisch verantwoording.

De verbeteringen die ouders benoemden, zijn omgezet naar de volgende ontwerpeisen: * **Ontwerpeis 9**: De innovatie is gericht op aanwezigheid in de wijk.
* **Ontwerpeis 10**: De innovatie is gericht op samenwerking met scholen en organisaties in de wijk.
* **Ontwerpeis 11**: De innovatie is gericht op reclame maken voor Samen Leren.
 |

**Beoordelingsadvies van de opdrachtgever:**

***In hoeverre levert het onderzoek voor u nieuwe inzichten op om het praktijkprobleem beter te begrijpen?***

*****In hoeverre voldoet de student met het product aan de eisen die u aan het praktijkverbeteringsvoorstel heeft gesteld?***

***In hoeverre is het praktijkverbeteringsvoorstel voor u van methodische-, vakinhoudelijke- en/of organisatorische meerwaarde?***

**

***Hoe heeft u de samenwerking met de student ervaren als het gaat om de uitvoering van het onderzoek en ontwikkeling van het praktijkverbeteringsvoorstel?***

**Uw beoordelingsadvies**

***Uitgedrukt in een waarderving: Goed, Ruim voldoende, Voldoende, Onvoldoende***



***Ruimte voor opmerkingen***

