

De opbrengsten van Expeditie Enschede

*Een inventariserend evaluatieonderzoek naar drie
verschillende kwesties binnen Expeditie Enschede.*

Lisa Olde Scholtenhuis & Karien Geerds

Begeleider: Geke Flier

Opdrachtgever: Marloes Veldhuizen namens Wijkteams Enschede

Titelpagina

Leerpakket 9.2

Lisa Olde Scholtenhuis

344086

3MM4VH

Sociaal Pedagogische Hulpverlening

Karien Geerds

344807

3MMV4H

Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

Academie Mens en Maatschappij

Saxion Hogeschool

Enschede

Maart 2017

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksrapport waarin de opbrengsten van Expeditie Enschede zullen worden beschreven. Wij hopen met dit rapport inzichtelijk te maken wat Expeditie Enschede heeft opgeleverd voor zowel de wijkteammedewerkers als de inwoners van de gemeente Enschede. Daarnaast hopen wij dat dit rapport bijdraagt aan de verdere optimalisering van het project Expeditie Enschede.

Via deze weg willen wij graag een aantal personen bedanken voor de medewerking en begeleiding gedurende dit onderzoek.

Allereerst willen wij de wijkteams Oost-buiten en Pathmos/Stadsveld van de gemeente Enschede bedanken voor hun medewerking in dit onderzoek. In het bijzonder Marloes Veldhuizen voor haar begeleiding gedurende het onderzoek. Ook willen wij alle inwoners en andere betrokken wijkteammedewerkers die hebben deelgenomen aan het onderzoek via deze weg bedanken. Tot slot willen wij vanuit het Saxion Geke Flier en Marjolijn Planteijdt bedanken voor de begeleiding, feedback en inzichten die wij van hen hebben mogen ontvangen om dit onderzoek zo goed mogelijk vorm te geven.

Dit onderzoeksrapport is opgesteld voor de wijkteams Enschede, om voor hen inzichtelijk te maken wat de Expeditie heeft opgeleverd. Verder is dit onderzoeksrapport voor iedereen beschikbaar die er belangstelling voor heeft om het te lezen.

Lisa Olde Scholtenhuis & Karien Geerds

Enschede, maart 2018

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
Hoofdstuk 1 - Inleiding	6
6	7
7	7
7	7
7	7
7	7
Paragraaf 1.4	Leeswijzer
8	
Hoofdstuk 2 – Theoretisch kader	9
	9
	9
	9
	11
	12
	12
	13
	15
	15
	15
16Hoofdstuk 3 – Methode van onderzoek	17
	17
	17
	17
	17
	17
	18
	18
	19
19Hoofdstuk 4 - Resultaten	21
	21
21Paragraaf 4.2	22
	22
22Paragraaf 4.3	23
	25
26Hoofdstuk 5 - Conclusie	29
	29
Paragraaf 5.1	29
	29
29Paragraaf 5.2	30
	30
30Paragraaf 5.5	

	31	Hoofdstuk 6 - Aanbevelingen	
			34
			34
			34
	35	Hoofdstuk 7 – Sterkte-zwakke analyse	
			36
			36
			36
	37	Literatuurlijst	
			39
Bijlage A – Labelschema's			42
Bijlage B – Overeenkomst onderzoeksopdracht			56
Bijlage C – Evaluatie			59
Bijlage D – Vragenlijst			61
Bijlage E – Beoordelingsformulier			62

Samenvatting

Sinds een aantal jaren is er een transformatie gaande binnen het sociale domein. Nederland beweegt zich van een klassieke verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving. Sinds 1 januari 2015 zijn de Nederlandse gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van de Jeugdwet, Participatiewet en de nieuwe Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo).

In haar Wmo 2015 beleidsplan benoemt de gemeente Enschede de kern van de Wmo 2015 als het werken aan een inclusieve samenleving, waarin iedereen meedoet en gezien wordt.

Expeditie Enschede is een project van de wijkteams Enschede om een stap te zetten richting deze inclusieve samenleving. De Expeditie is ontwikkeld om te ontdekken hoe jongeren tussen de 16 en 26 jaar kunnen worden ondersteund om hun dromen, verlangens en wensen voor een goed leven in de buurt te realiseren (Wijkteams Enschede, 2016). Expeditie Enschede is in 2016 gestart en de wijkteams Enschede willen weten wat de Expeditie tot nu toe heeft opgeleverd. De hoofdvraag luidt: "Wat heeft Expeditie Enschede opgeleverd in drie verschillende kwesties binnen de gemeente Enschede?" Ook is in het onderzoek gekeken naar wat wel en niet goed werkte in het aanpakken van kwesties.

Om dit te onderzoeken is literatuur verkend en zijn er semigestructureerde interviews afgenomen bij elf deelnemers van Expeditie Enschede.

De resultaten geven aan dat Expeditie Enschede met name positieve veranderingen teweeg heeft gebracht in de individuele casuïstiek van de wijkteammedewerkers. Voorbeelden hiervan zijn dat wijkteammedewerkers vaker out-of-the-box werken en meer zijn gaan samenwerken met de inwoners.

Ook is uit de resultaten naar voren gekomen wat wel en niet goed bleek te werken tijdens Expeditie Enschede. Uit deze constatering zijn drie aanbevelingen naar voren gekomen die Expeditie Enschede mogelijk kunnen verbeteren.

Hoofdstuk 1 - Inleiding

In dit eerste hoofdstuk zullen de aanleiding, doelstellingen, hoofdvraag en deelvragen van het onderzoek worden beschreven.

Paragraaf 1.1 Aanleiding

De afgelopen jaren is er een transformatie gaande binnen het sociale domein. Nederland beweegt zich van een klassieke verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving. Sinds 1 januari 2015 zijn de gemeenten in Nederland verantwoordelijk voor de uitvoering van de Jeugdwet, Participatiewet en de nieuwe Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo). Met het intreden van deze wijzigingen moet de verandering van een klassieke verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving vorm gaan krijgen. Het kabinet hanteert bij deze transitie veelal het motto 'zorg dichtbij'. Door de zorg dichterbij te organiseren, wordt verwacht dat de ondersteuning voor de burgers beter en meer op maat aangeboden zal worden, dat de eigen kracht van de burger en zijn netwerk meer centraal komen te staan. En dat er wordt gekeken naar wat iemand zelf kan (Rijksoverheid, 2014).

De gemeente Enschede (2014) benoemt de kern van de Wmo 2015 als volgt:

“Het werken aan een inclusieve samenleving, waarin iedereen meedoet en gezien wordt. De gemeente heeft de opdracht gekregen de toegankelijkheid van voorzieningen, diensten en ruimten te bevorderen. Belemmeringen moeten worden weggenomen.”

De gemeente Enschede geeft aan dat de zorg en ondersteuning dichterbij de burger georganiseerd moet worden. Ook moet de eigen kracht en het sociale netwerk van burgers meer benut worden. Daarnaast wil de gemeente realiseren dat burgers zo lang mogelijk thuiszorg en ondersteuning kunnen ontvangen (Gemeente Enschede, 2014).

Burgers zijn in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor de manier waarop zij hun leven inrichten en hoe zij deelnemen aan de samenleving. Wanneer dit de burgers – mogelijk met behulp van hun netwerk – onvoldoende lukt, wordt verwacht van de gemeente dat zij belemmeringen wegnemen en de burgers ondersteunen (Gemeente Enschede, 2014). De gemeente kan hierbij worden gezien als een vangnet, echter fungeert de gemeente Enschede liever als springplank. Hiermee wordt bedoeld dat de gemeente liever voorkomt dan geneest. Dit willen zij doen door in te zetten op preventieve maatregelen, hierbij is hun inzet gericht op het versterken van de zelfredzaamheid van de burgers (Gemeente Enschede, 2014).

Om vernieuwende projecten of activiteiten die inwoners van Enschede ondersteuning biedt in het zelfstandig wonen, leven en werken te ondersteunen, heeft de gemeente Enschede SociaalLab053 opgericht (Gemeente Enschede, z.j.). SociaalLab053 ondersteunt de transformatie van het sociale domein en sluit aan bij de visie van een inclusieve samenleving. Een samenleving waarin iedereen meedoet. De gemeente kijkt hierbij naar de mogelijkheden, talenten en eigen regie van de mens. Preventie speelt hierbij een belangrijke rol. Met SociaalLab053 daagt de gemeente ondernemers, maatschappelijke organisaties en inwoner uit om inhoud te geven aan die inclusieve samenleving (Gemeente Enschede, z.j.).

Eén van de vernieuwende projecten in het sociaal domein is Expeditie Enschede. Expeditie Enschede is een nieuwe aanpak van de Wijkteams Enschede om een stap te zetten richting een inclusieve samenleving. De Expeditie is ontwikkeld om te ontdekken hoe jongeren tussen de 16 en 26 jaar kunnen worden ondersteund om hun dromen, verlangens en wensen voor een goed leven in de buurt te realiseren. Met Expeditie Enschede worden ervaringen van jongeren opgehaald. Door naar ervaringen van meerdere jongeren te luisteren, komen er kwesties naar voren; belemmeringen die moeten worden aangepakt (Wijkteams Enschede, 2016). Deze kwesties bestaan vaak al vele jaren in een complexe context (Hartholt, Hekman-Veldhuizen en Ketelaar, 2017). Het is de kunst om niet uit te gaan van dat ene verhaal, maar juist te zoeken naar de belemmeringen en kansen die voor veel

mensen belangrijk zijn (Wijkteams Enschede, 2016). Rondom de kwesties wordt vervolgens een lerend netwerk opgezet. Dit lerend netwerk bestaat uit inwoners, wijkteammedewerkers en andere stakeholders. Zij kijken samen naar de kwestie en gaan met elkaar op zoek naar hefboomen, kansen en oplossingen. Zij proberen een oplossingen te creëren waar meerdere jongeren baat bij hebben. Hiermee past de nieuwe werkwijze bij de ambitie van transformatie en een inclusieve samenleving. (Wijkteams Enschede, 2016). Door aan de slag te gaan met kwesties die spelen bij meerdere jongeren, wordt er preventief gewerkt. Het om te voorkomen dat andere jongeren in de toekomst in dezelfde situatie terecht komen. Daarnaast wordt de eigen kracht van de jongeren benut door ze zelf mee te laten denken en te laten helpen aan de kwestie. Een goed leven voor alle jongeren in Enschede is het wenkend perspectief van Expeditie Enschede. Een inclusieve samenleving waar niemand wordt uitgesloten om bij te dragen aan de samenleving (Wijkteams Enschede, 2016). De Expeditie is een uitdagende werkwijze die van iedereen een andere manier van doen en denken vraagt (Hartholt, Hekman-Veldhuizen & Ketelaar, 2017). Voor de wijkteammedewerkers betekent het een omslag in hun handelen. Echter is inclusief werken nog groots en abstract, om hier meer richting aan te geven worden er acht omdenkers gehanteerd die prikkelen tot anders denken én doen (SIR Communicatie Management, z.j.). Deze 8 omdenkers sluiten aan bij de veranderingen die het sociale domein op nationaal niveau vraagt van de wijkteammedewerkers. Expeditie Enschede fungeert hierdoor ook als hulpmiddel voor de wijkteammedewerkers om de transformatie te kunnen maken.

De wijkteams Enschede Oost-buiten en Pathmos/Stadsveld werken sinds januari 2016 met het programma Expeditie Enschede. Zij wilden graag weten wat deze Expeditie heeft opgeleverd. Wat waren de opbrengsten volgens de wijkteammedewerkers, inwoners en andere deelnemers?

Paragraaf 1.2 Doelstellingen

Paragraaf 1.2.1 Doelstelling korte termijn

Het in kaart hebben wat Expeditie Enschede heeft opgeleverd en wat er wel goed en niet goed werkte binnen het project.

Paragraaf 1.2.2 Doelstelling lange termijn

Een inclusieve samenleving binnen de gemeente Enschede.

Paragraaf 1.3 Hoofd- en deelvragen

Paragraaf 1.3.1 Hoofdvraag

Wat heeft Expeditie Enschede opgeleverd in drie verschillende kwesties binnen de gemeente Enschede?

Paragraaf 1.3.2 Deelvragen

Theoretische deelvragen:

- ❖ Wat is het doel van Expeditie Enschede?
- ❖ Wat is de werkwijze van Expeditie Enschede?
- ❖ Welke kwesties spelen er en welke concrete acties zijn hieruit voortgekomen?

Praktische deelvragen:

- ❖ Wat vinden de inwoners en wijkteammedewerkers van het proces dat zij hebben doorlopen bij Expeditie Enschede en wat heeft de Expeditie hen opgeleverd?
- ❖ Wordt er door Expeditie Enschede anders gewerkt binnen de individuele casuïstiek? Zo ja, wat wordt er anders gedaan?
- ❖ Wat bleek wel goed te werken in het aanpakken van de kwesties?
- ❖ Wat bleek niet goed te werken in het aanpakken van de kwesties?

Paragraaf 1.4 _ Leeswijzer

In dit onderzoeksrapport kunt u in hoofdstuk 1 de aanleiding, doelstelling, onderzoeksvraag en de deelvragen kunnen vinden.

In hoofdstuk 2 vindt u het theoretisch kader. Hierin wordt antwoord gegeven op de theoretische deelvragen. Daarnaast worden belangrijke begrippen uitgelicht. Het betreft hier begrippen die van belang zijn om te kennen, om het onderzoeksrapport goed te kunnen begrijpen.

In hoofdstuk 3 worden de gebruikte methodes uitgelicht. Denk hierbij aan het type onderzoek, de populatie, de dataverzamelmethode- en analyse, de validiteit, betrouwbaarheid en ethische overwegingen.

Vervolgens kunt u in hoofdstuk 4 de resultaten vinden. Er zijn veel resultaten naar voren gekomen, wat maakt dat dit hoofdstuk met name bestaat uit een opsomming van de resultaten. Onder elk resultaat vindt u een citaat van één van de respondenten die aansluit op het desbetreffende resultaat.

In hoofdstuk 5 kunt u de conclusie lezen. Deze conclusie is ontstaan uit de resultaten en het theoretisch kader.

In hoofdstuk 6 vindt u de aanbevelingen die zijn opgesteld aan de hand van de conclusies.

In het laatste hoofdstuk, hoofdstuk 7, worden de sterktes en zwaktes van het onderzoek beschreven. Daarnaast vindt u in dit hoofdstuk een discussie. De discussie richt zich op de hoge werkdruk van de wijkteammedewerkers en hoe zich dit verhoudt tot aannemen van nóg een extra taak: Expeditie Enschede.

In het verslag wordt gesproken over wijkteammedewerkers in plaats van wijkcoaches. Hiervoor is gekozen, omdat er ook een sociaal makelaar en een transformatiecoach uit de wijkteams hebben deelgenomen aan het onderzoek. Het betreft dus niet alleen de wijkcoaches.

Hoofdstuk 2 – Theoretisch kader

Paragraaf 2.1 Wat is het doel van Expeditie Enschede?

Paragraaf 2.1.1 Hoofd- en subdoelen.

De Expeditie heeft één hoofddoel, die luidt als volgt:

“Jongeren tussen de 16 en 26 jaar geven samen met hun familie/netwerk, buurt (-initiatieven), ervaringsdeskundige rolmodellen, wijkteammedewerkers en andere betrokkenen vorm aan een goed leven in hun buurt. Ze realiseren daarmee goede praktijken van levensbrede, integrale en duurzame ondersteuning, praktische adviezen voor het structureel opheffen van belemmeringen door het creëren van kansen en het signaleren van barrières die nog niet geslecht zijn” (Wijkteams Enschede, 2016, p.2).

De bijbehorende subdoelen van de Expeditie worden door de Wijkteams Enschede (2016) als volgt beschreven:

1. Lerende netwerken ontwikkelen waarin ervaringsdeskundigen, burgers, Ode, 1e en 2e lijn ondersteuners, scholen, werkgevers etc. samen aan de slag gaan, samen onderzoeken, leren en ontwikkelen met als uitgangspunt een goed en volwaardig leven van jongeren in hun buurt. Hiermee geven we handen en voeten aan de inclusieve samenleving.
2. Onderzoeken, leren en realiseren van werkwijzen waardoor jongeren in hun netwerk zo veel mogelijk aan het stuur zitten bij belangrijke beslissingen rondom hun leven. Om hen daarmee daadwerkelijk eigen kracht en regie te geven en ervaringsdeskundigheid centraal te stellen, ook binnen de expeditie.
3. Integraal werken optimaliseren, oftewel werken vanuit het hele leven van mensen (leren, werken, vrije tijd, vriendschappen), zonder ons te laten leiden door hokjes (zoals WMO, WLZ, ZVW), leeftijden, wijkgrens of andere opgelegde structuren. En daarbij nieuwe en innovatieve werkwijzen te ontwikkelen waarbij we belemmeringen ombuigen naar kansen samen met partners.
4. Tegelijkertijd wordt gewerkt aan duurzame, vernieuwende maar ook praktische oplossingen in de buurt en wijken die structureel belemmeringen wegnemen. Voor de jongeren tussen 16-26, maar ook voor andere inwoners in de buurt. Op een manier waardoor jongeren blijvend en actief onderdeel zijn van hun omgeving als zij dit wensen.

Door middel van onderzoek worden deze praktijken onderbouwd, worden onorthodoxe oplossingen en werkzame bestanddelen in deze nieuwe manieren beschreven en financiële en beleidsconsequenties onderbouwd. Onderzoek helpt samen met een gerichte communicatie om de uitkomsten breder bekend te maken en verdere implementatie te stimuleren (Wijkteams Enschede, 2016, p.2).

Paragraaf 2.1.2 De inclusieve samenleving.

Het doel en de werkwijze van Expeditie Enschede sluiten aan bij de ambitie van transformatie en een inclusieve samenleving (Wijkteams Enschede, 2016). Een inclusieve samenleving is voor de gemeente Enschede de stip op de horizon voor verdere ontwikkelingen in het sociaal domein (Gemeente Enschede, z.j.).

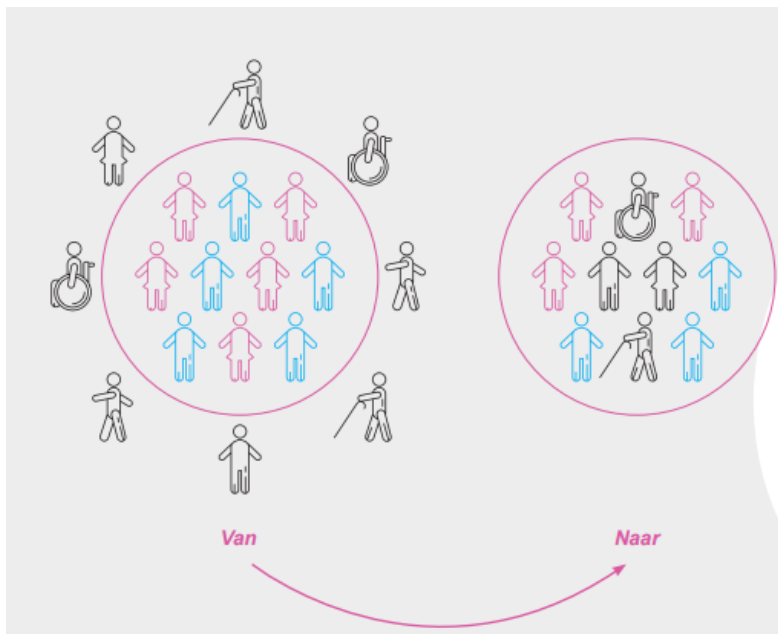
In de visie en ambitie van de gemeente Enschede wordt duidelijk dat zij inclusie hoog in het vaandel hebben staan:

“Enschede maakt zich sterk voor de inclusieve samenleving: een samenleving waar iedereen optimaal aan kan deelnemen, ongeacht gender, leeftijd, culturele achtergrond, talenten en beperkingen. De samenleving vaart immers wel op de talenten, bijdragen en interesses van alle inwoners. Een inclusieve samenleving is allereerst georiënteerd op het creëren van inclusieve leef-, leer- en werkomgevingen op school/opleiding, op de werkvloer, in verenigingen en in de wijken. Het zijn voorzieningen waar alle inwoners gebruik van kunnen maken. Alle voorzieningen zijn fysiek toegankelijk, gericht op optimale participatie/bijdrage van ieder individu en stellen mensen

in staat onderdeel te zijn van sterke sociale netwerken. Wijkinitiatieven, bedrijven, scholen en verenigingen weerspiegelen de diversiteit van alle bewoners in de wijk” (Wijkteams Enschede, 2016).

Inclusief wil zeggen dat iedereen kan deelnemen, zie figuur 1. Ook mensen met een beperking. De gemeente Hardenberg (z.j.) noemt hierbij de volgende begrippen als belangrijk: non-discriminatie, participatie, gelijke kansen, toegankelijkheid en respect voor de inherente waardigheid en persoonlijke autonomie.

Binnen Expeditie Enschede wordt er met name gekeken naar burgers van 16 tot en met 26 jaar. Er is gekozen om de Expeditie op deze leeftijden te richten, omdat de ervaring leert dat er in deze leeftijdscategorie veel jongeren in de knel komen. Rond het 18e levensjaar zijn er voor jongeren namelijk veel veranderingen, onder andere doordat je vanaf je 18e als meerderjarige wordt gezien en er hierdoor qua regelgeving etc. veel veranderd (Veldhuizen, M. Persoonlijke communicatie. 30 januari 2018).



Figuur 1. Inclusieve samenleving. Overgenomen uit Expeditie Enschede. Lerend op weg naar een inclusieve samenleving (p. 15) door Wijkteams Enschede, 2016, Enschede-Haaksbergen: SMD.

Mensen zijn gewaardeerde burgers. Zij zijn verbonden met anderen. Zij maken deel uit van en dragen op unieke wijze bij aan de samenleving. De uitkomst is dat mensen zich verbonden voelen met de mensen waarmee zij in contact zijn. Men maakt dan deel uit van netwerken (Stichting Perspectief, 2002). De Lange beschrijft in 1999 dat een inclusieve samenleving betekent dat omgevingsgerichte interventies versterkt zullen moeten worden. Zowel bij publieke organisaties als bij private organisaties, zoals scholen en woningcorporaties. Deze organisaties zullen hun aanbod voor iedereen toegankelijk moeten maken, óók voor mensen met ernstige beperkingen. Op deze manier wordt niemand buitengesloten en kan iedereen meedoen in de samenleving.

Shalock en Verdugo (2002) operationaliseren de definitie van inclusie op het macro-, meso- en microniveau. Op microniveau omschrijven zij inclusie als participeren in de samenleving, het hebben van vrienden en het vervullen van sociale rollen. Op het mesoniveau omschrijven zij inclusie als acceptatie van de samenleving en mogelijkheden voor participatie. En op macroniveau omschrijven zij een inclusieve samenleving als een samenleving waarin een beleid wordt gevoerd dat mogelijkheden creëert voor participatie.

Het Nederlands Jeugd Instituut (z.j.) beschrijft in één van haar artikelen het belang van het bevorderen van de jeugdparticipatie. Jeugdparticipatie draagt volgens hen bij aan de ontwikkeling van de jeugd, het versterkt de pedagogische civil society en het komt de kwaliteit van voorzieningen

ten goede. Jeugdparticipatie betekent het actief meedoen en beslissen van zowel jongeren als kinderen:

- ❖ In voorzieningen waar ze zelf meedoen of gebruik van maken.
- ❖ Bij gemeentelijk, regionaal of landelijk beleid.
- ❖ Aan activiteiten voor anderen in de samenleving (Nederlands Jeugd Instituut, z.j.).

De Verenigde Naties maken zich ook hard voor een inclusieve samenleving. Volgens het VN-verdrag moeten mensen met een beperking net zo goed kunnen meedoen in de samenleving als mensen zonder beperking. Daarnaast hebben mensen met een handicap het recht om beslissingen te nemen over hun eigen leven. Het VN-verdrag bestaat uit vijftig artikelen waarin wordt uitgelegd wat er moet worden gedaan om het waar te kunnen maken (Coalitie voor Inclusie, z.j.). Nederland heeft in 2016 het VN-verdrag bekrachtigd. Nederland moet daarom zijn uiterste best doen om ervoor te zorgen dat mensen met een beperking evenveel kansen hebben als mensen zonder beperking. Witte (2018) beschrijft in Groene Hart Woerden de situatie van Pluimers. Pluimers wil zich graag inzetten om meer aandacht te schenken aan de inclusie binnen de gemeenteraadspolitiek in Woerden. Hij geeft aan dat hij de fractie veel kan bieden, omdat hij juist weet hoe het werkt in de praktijk (Witte, 2018). Ook de Verenigde Naties en hier in Nederland op nationaal en regionaal niveau wordt er dus geprobeerd om steeds meer richting die inclusieve samenleving te bewegen.

Paragraaf 2.2 Wat is de werkwijze van Expeditie Enschede?

Met het streven om een inclusievere samenleving te creëren als doel, hebben de wijkteams Enschede Expeditie Enschede opgezet. Met de Expeditie gaan de teams samen met jongeren van 16 tot en met 26 jaar uit de Enschedese wijken om tafel aan zogeheten verteltafels of wordt er gebruik gemaakt van het online vertelpunt. Aan deze verteltafels of het online vertelpunt kunnen jongeren vertellen waar zij tegenaan lopen in het dagelijks leven. Uit deze verhalen worden kwesties gefilterd, voor deze kwesties worden dan samen met de jongeren, stakeholders en maatschappelijk werkers oplossingen bedacht waar meerdere jongeren baat bij hebben (Wijkteams Enschede, 2016).

Als er wordt ingezoomd op de werkwijze van Expeditie Enschede, dan ziet deze er als volgt uit:

De eerste stap is om verhalen op te halen van jongeren en hun netwerk. Het is hierbij belangrijk om goed te luisteren. Het ophalen van deze verhalen gebeurt aan de verteltafels die worden georganiseerd. Aan deze verteltafels doen maximaal negen jongeren mee.

De tweede stap is het uitfilteren van kwesties. Het is hierbij de kunst om niet uit te gaan van één verhaal, maar om juist te zoeken naar belemmeringen en kansen die voor veel inwoners belangrijk zijn. De focus ligt dan niet op individuele casussen, maar op kwesties voor meerdere inwoners. Op deze manier hebben meerdere jongeren voordeel van de gevonden oplossingen.

Wanneer er kwesties gefilterd zijn is het tijd voor stap drie. Het is dan van belang dat meerdere perspectieven die betrokken zijn bij de kwestie aan tafel gaan zitten en meedoen. Dat wordt in de Expeditie ook wel een 'lerend netwerk' genoemd. In dit lerende netwerk gaan de partijen met elkaar op zoek naar hefboomen, kansen en oplossingen. Vervolgens wordt er samen geëxperimenteerd om te ontdekken wat wel of niet werkt.

De lerende netwerken nemen deel aan leerbijeenkomsten. Tijdens deze bijeenkomsten kunnen de lerende netwerken en alle andere betrokkenen bij de Expeditie ervaringen uitwisselen en van elkaar leren. Het zorgt ervoor dat wat er geleerd is, geborgd wordt in het denken en doen van anderen. Op deze manier wordt de visie en de strategie van de Expeditie binnen de wijkteams zichtbaar (Wijkteams Enschede, 2016).

Paragraaf 2.2.1 Wijkteams Enschede

De gemeente is onder andere verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015, de Participatiewet en de Jeugdwet. Mede daarom zijn de Wijkteams Enschede opgericht. Er zijn negen wijkteams verdeeld over de stadsdelen in Enschede. Inwoners kunnen bij de wijkteams terecht voor informatie en advies, ondersteuning bij vragen over zelfstandig leven met een beperking of chronische ziekte, psychosociale problemen, de opvoeding van kinderen, mantelzorg of ondersteuning voor hun kind. De Wijkteams Enschede zijn een samenwerking van de gemeente Enschede en de Stichting Maatschappelijke Dienstverlening Enschede-Haaksbergen (Gemeente Enschede, z.j.)

Een sociaal wijkteam heeft in het model van Sociaal Werk in de Wijk over het algemeen zowel een zorgcomponent, een ondersteuning component als een samenlevingsopbouw component. Het doel is wijkbewoners te activeren, te helpen participeren en hen te ondersteunen in hun sociaal en maatschappelijk functioneren (Nederlands Jeugdinstituut, z.j.).

Volgens het Nederlands Jeugdinstituut (z.j.) zijn de doelen van een sociaal wijkteam:

- ❖ Participatie van bewoners, sociale samenhang en onderlinge hulp in buurt of wijk bevorderen.
- ❖ Ondersteunen van bewoners bij kwesties op alle levensgebieden; deze snel, licht, gericht en in samenhang oppakken.
- ❖ Een contact gelegenheid of toegankelijke plek bieden waar alle bewoners in de wijk met hun vragen en ideeën terecht kunnen (voorportaal).
- ❖ Het versterken van de eigen kracht en het 'zelfoplossend vermogen' van bewoners.
- ❖ Het voorzien in toegang tot intensievere of specialistische vormen van ondersteuning.
- ❖ Meer specialistische, duurdere hulp uit de tweede lijn terugdringen.

De nieuwe opdracht van het sociaal werk is om minder individuele voorzieningen te leveren, en meer op te lossen met ondersteuning van collectieve, algemeen toegankelijke voorzieningen en meer te sturen op 'eigen kracht' van inwoners en hun netwerk. In plaats van dat inwoners alleen naar spreekkamers en buurthuizen toe komen om geholpen te worden of bezig te zijn, zijn sociaal werkers ook meer present in de leefomgeving en stappen zij zo nodig op inwoners af. De veronderstelling is dat door deze werkwijze problemen vroegtijdig gesignaleerd of voorkomen kunnen worden. Daarnaast heeft het sociaal werk de opdracht kansen te creëren voor (groepen) burgers en bruggen te slaan tussen burgers onderling én tussen burgers en instituties. Sociale teams zijn een manier om die opdracht te realiseren. Maar wat zijn realistische doelen? (Nederlands Jeugdinstituut, z.j.).

Paragraaf 2.2.1 Omslag wijkteammedewerkers

De Gemeente Enschede (2014) beschrijft uitgangspunten voor de inrichting en sturing van de Jeugdzorg en de Wmo. Hierin staat onder andere beschreven dat de transitie vraagt om een omschakeling bij de wijkteammedewerkers. Het doel van de Wmo is participatie voor iedereen en zo lang mogelijk zelfstandig kunnen blijven leven in een eigen leefomgeving. Dit vraagt om ondersteuning waarin de wijkteammedewerkers zich niet richten op de beperkingen van een persoon, maar op de mogelijkheden dichtbij de mensen in de samenleving (Stichting Maatschappelijke Dienstverlening, z.j.). Dit is ook het idee van Expeditie Enschede: Op weg gaan naar een inclusieve samenleving waarin iedereen mee kan doen (Gemeente Enschede, z.j.). Ook omschrijft de Gemeente Enschede (2014) in haar nota dat het haar streven is dat de wijkteammedewerkers die in de wijken actief zijn de normale omgeving ondersteunen en versterken. Ook wordt er van de wijkteammedewerkers verwacht dat er vanuit de vindplaatsen algemeen toegankelijke ondersteuning wordt geboden. Deze moet gericht zijn op preventie en het versterken van de signalering. Het idee hierachter is dat als er eerder lichte ondersteuning geboden wordt, dat problemen eerder verholpen kunnen worden en er om minder zware zorg gevraagd zal worden. Ook

bij deze inrichting van de Gemeente Enschede sluit de Expeditie aan. De Expeditie haalt door middel van de verteltafels naar boven wat er speelt onder de jongeren, zijn er zaken die voor meerdere jongeren van belang zijn, dan wordt er samen met stakeholders gekeken naar wat er gedaan kan worden voor de jongeren (Gemeente Enschede, 2014). Er wordt nu dus niet gewacht tot een jongere met een vraag bij het wijkteam komt. Maar het wijkteam gaat actief op zoek naar verhalen van jongeren, om naar hen te luisteren en problemen preventief aan te pakken.

Paragraaf 2.2.3 Omdenkers

Om vorm te geven aan het inclusieve werken, worden er acht omdenkers gehanteerd binnen de gemeente Enschede. Deze omdenkers prikkelen tot anders denken én doen (SIR Communicatie Management, z.j.). De acht omdenkers sluiten aan bij de veranderingen die het sociale domein op nationaal niveau vraagt.

De acht omdenkers die worden gehanteerd binnen de gemeente Enschede, zijn de volgende:

- ❖ **Van overheid naar samenleving**
Wij zijn als samenleving verantwoordelijk voor de zorg voor mensen met een beperking;
- ❖ **Van vangnet naar springplank**
De geboden ondersteuning moet vooral als springplank voor een zelfstandiger leven geboden worden;
- ❖ **Van speciaal naar normaal**
Er kunnen meer resultaten bereikt worden als de ondersteuning bijdraagt aan het versterken van het normale leven;
- ❖ **Van individu naar allemaal**
Een voorziening moet niet alleen een individueel probleem oplossen, maar het moet een oplossing zijn waar iedereen baat bij heeft;
- ❖ **Van probleem naar persoon**
Je bent niet een probleem, maar je bent een persoon. Met een beperking;
- ❖ **Van beperking naar talent**
Voorzieningen moeten gericht zijn op het aanspreken en versterken van iemands talent, in plaats van het omgaan met je probleem;
- ❖ **Van ontvangen naar wederkerig**
Niet alleen ondersteuning ontvangen, maar ook zelf iets bijdragen aan de omgeving;
- ❖ **Van systeemwereld naar leefwereld**
Hou voor ogen wat de bedoeling is, zodat de leefwereld van burgers het uitgangspunt is voor oplossingen (SIR Communicatie Management, z.j.).

In het artikel 'Pionieren in het sociaal domein' van Hartholt, Hekman-Veldhuizen en Ketelaar (2017) worden deze omdenkers samen gebracht tot drie omdenkers die voor Expeditie Enschede het meest van toepassing zijn. Onderstaand zullen deze omdenkers benoemd worden en zal worden toegelicht wat er nodig is om deze omdenkers succesvol toe te kunnen passen.

Omdenker 1: Van casuïstiek (individueel gericht) naar het aanpakken van kwesties (collectief gericht) in de samenleving.

In het onderzoeksrapport van Janine Pelleboer (2016) worden bevorderende en belemmerende factoren beschreven voor een succesvolle collectieve inbedding van ondersteuningsvragen. Pelleboer raadt aan om aan drie noodzakelijk voorwaarden van Olsen (2002) te voldoen:

- ❖ Het gemeenschappelijke belang moet worden gevoeld door de deelnemers.
- ❖ De zichtbaarheid van participatie moet zichtbaar zijn.

Hierin gaat het er om dat de bijdrage van inwoners zichtbaar is. Dat zij zien wat er wordt gedaan met hun bijdrage.

- ❖ Er moet tijd beschikbaar gemaakt worden voor de zorgverleners.
Er moet tijd vrij worden gemaakt voor het opzetten en doorverwijzen naar collectieve voorzieningen. Hier moeten geen meetbare doelstellingen aan gekoppeld worden, zodat de regie bij de bewoners en vrijwilligers blijft (Pelleboer, 2016).

Omdenker 2: Van de professional die de oplossingen bedenkt naar verhalen en oplossingen vanuit de leefwereld.

Dit staat samen met de zelfredzaamheid van de jongeren. Met zelfredzaamheid wordt er gekeken naar het zelf mee kunnen doen. In de Wmo wordt het gedefinieerd als: “het lichamelijke, verstandelijke, geestelijke en financiële vermogen om zelf voorzieningen te treffen die deelname aan het normale maatschappelijke verkeer mogelijk maken. De Boer en Van der Lans omschrijven zelfredzaamheid als het met zo min mogelijk overheidssteun een zelfstandig leven kunnen leiden (Movisie, 2013).

Michels (2013) benoemt in zijn onderzoek enkele voorwaarden die nodig zijn om positieve effecten van burgerparticipatie te bereiken. Hij gebruikt hierbij onderzoeken van Edelenbos & Klijn, 2005; Loyens & van de Walle, 2006; Verhoeven en Tonkens, 2011; WRR, 2012.

De volgende aspecten kwamen hierin naar voren:

- ❖ De houding van de overheid moet gericht zijn op een evenwicht van loslaten en sturen, waarbij de burgers meer ruimte krijgen en de professionals meer fungeren als procesmanager. In die rol dienen zij burgers ondersteuning te bieden bij hun inbreng in de samenleving.
- ❖ Er moet sprake zijn van respect en wederzijds vertrouwen waarin burgers serieus genomen worden, een gelijkwaardige relatie wordt aangegaan, voortdurend wordt gedacht aan informatie-uitwisseling en afspraken worden nagekomen.
- ❖ Het proces moet transparant zijn en resultaten moeten teruggekoppeld worden.

Omdenker 3: Van speciale voorziening voor speciale doelgroepen, naar voor iedereen toegankelijke voorliggende voorzieningen.

Een speciale voorziening is gericht op een speciaal probleem. Terwijl er meer resultaten bereikt kunnen worden als de ondersteuning bijdraagt aan het versterken van het normale leven. Voor de wijkteammedewerkers was het vanzelfsprekend om een bekende voorziening te regelen voor de cliënten. Nu is het de bedoeling dat zij iets nieuws creëren samen met de cliënten. Iets nieuws vraagt echter wel om tijd, energie en aandacht (Wijkteams Enschede, 2015).

Het is van belang dat er activiteiten en/of projecten worden opgezet die inwoners van Enschede ondersteunen in het zelfstandig wonen, leven en werken. Zodat iedereen mee kan doen in de samenleving (Gemeente Enschede, z.j.).

De gemeente streeft er naar om de zorg naar minder specialistische ondersteuning te bewegen in de vorm van een algemene voorziening. Daarbij is de maatschappelijke ondersteuning gericht op de persoon en diens plek in de samenleving in plaats van uitsluitend op diens aandoening, beperking of indicatie.

Daar waar (tijdelijk) aanvullende ondersteuning noodzakelijk is, wordt ingezet op algemene voorzieningen. Hier kunnen inwoners met een ondersteuningsbehoefte gebruik van maken zonder dat een diepgaand onderzoek naar de persoonskenmerken, behoeften en mogelijkheden van de gebruiker heeft plaatsgevonden en zonder dat zij een besluit van de gemeente nodig hebben. De voorziening kan toegankelijk zijn voor de hele bevolking of voor specifieke groepen (bijvoorbeeld een bepaalde leeftijdscategorie). De inwoners met een ondersteuningsbehoefte kunnen zich voor deze ondersteuning dus rechtstreeks tot de aanbieder van deze vrij-toegankelijke ondersteuning wenden.

De cliënt met een ondersteuningsvraag kan ook via partners in de wijk, zoals aanbieders, direct worden doorgeleid naar deze voorzieningen. Gemeentelijke bemoeienis is daarvoor niet nodig. Maar ook is verwijzing via de steunpunten in de wijken mogelijk (Gemeente Enschede, 2017). Een voorziening is algemeen gebruikelijk als deze:

- ❖ Normaal in de handel verkrijgbaar is
- ❖ Niet specifiek is bedoeld voor mensen met beperking
- ❖ Niet substantieel duurder is dan vergelijkbare producten (Gemeente Enschede, 2017).

Paragraaf 2.3 De drie kwesties

Paragraaf 2.3.1 Kwestie A “Moeilijke brieven”

Tijdens de verteltafels kwam naar voren dat een groot aantal jongeren niet financieel zelfstandig blijkt te zijn. Zij geven aan dit niet geleerd te hebben. De jongeren en wijkteammedewerkers hebben samen geïnventariseerd wat de grootste belemmeringen zijn in deze kwestie. Er kwamen 8 punten naar voren die hier mee te maken hebben. Eén daarvan was de communicatie vanuit instanties. De brieven en de taal die hierin gebruikt wordt is voor de jongeren veelal onbegrijpelijk. Personen vanuit verschillende instanties hebben deelgenomen aan het lerend netwerk: ROC van Twente, gemeente Enschede, Jarabee, Amibq en Intensegroep. Daarnaast namen drie jongeren en wijkteammedewerkers deel aan het lerend netwerk. In deze kwestie was de opkomst in de bijeenkomsten van het lerend netwerk erg wisselend te noemen. De kwestie “moeilijke brieven” is inmiddels al ruim een jaar van start. In deze periode hebben de deelnemers van het lerend netwerk gekeken naar hoe brieven verbeterd kunnen worden, hebben ze moeilijke brieven verzameld en hebben ze contact gezocht met instanties die moeilijk brieven versturen. Eind 2017 zullen de eerste aangepaste brieven verzonden worden.

Daarnaast stuurt de gemeente sinds kort een aantal algemene brieven gericht aan jongeren naar een wijkteammedewerker, deze stuurt het door naar een aantal jongeren en zij geven aan wat er onduidelijk is aan de brief. Het gaat hierbij om algemene brieven, er worden hierin ook geen namen etc. genoemd, zodat de privacy van inwoners gewaarborgd wordt. (Veldhuizen, M. Persoonlijke communicatie. 17 oktober 2017).

Paragraaf 2.3.2 Kwestie B “Expeditie Buitensport”

Deze kwestie is ontstaan vanuit de wijkteammedewerkers. Zij gaven aan vaak een voorziening voor Outdoor Care af te geven. Outdoor Care is een voorziening waar uitdagende activiteiten worden geboden voor kinderen met een hulpvraag. Ze zijn specialist in het aanbieden van zorg en begeleiding waarbij zij gebruik maken van activiteiten. De begeleiding wordt met name geboden in groepsverband.

Outdoor Care moet door de gemeente worden betaald en als je hier aan wilt deelnemen moet je een diagnose hebben (Fiselier, J. Persoonlijke communicatie. 17 oktober 2017). De wijkteammedewerkers vroegen zich af of deze jongeren nou per se naar Outdoor Care moeten, of dat er een mogelijkheid is voor een ‘lichtere’ voorziening. Tegelijkertijd kwamen de jongerenwerkers met soortgelijke ervaringen. Zij gaven aan dat zij niet wisten wat zij de licht verstandelijk beperkte jongeren konden aanbieden. Door deze vragen heeft het wijkteam zelfstandig een lerend netwerk opgezet met de jongerenwerkers, wijkteammedewerkers, Outdoor Care, een moeder van een jongere die nu bij Outdoor Care sport en iemand met een locatie op het Ruthbeek. Het is bij deze kwestie niet gelukt om zelf jongeren te werven die wilden deelnemen aan de lerende netwerken. Het lerend netwerk heeft samen gekeken naar wat nou precies de kwestie was, er kwamen toen twee vragen naar voren:

1. Wat moeten de jongeren in hun vrije tijd doen?
2. We willen een andere manier van sporten creëren, die inclusief is.

Ondertussen wist de directeur van Outdoor Care iemand die hierin zou kunnen meedenken. Deze persoon is ook bij het lerend netwerk gehaald en de oplossing van het probleem werd telkens concreter. Expeditie Buitensport zou gaan starten. Er is een groep jongeren gezocht en deze zijn een experiment begonnen met allerlei buitensport activiteiten. Hierbij is de persoon die Outdoor Care betrok bij het lerend netwerk aanwezig. Deze persoon heeft ervaring met het begeleiden van jongeren (ook met een rugzakje) en heeft ervaring met de buitensporten.

Om Expeditie Buitensport zo regulier mogelijk te maken kan iedereen zich ervoor inschrijven. Met of zonder diagnose/rugzakje. Daarnaast betaalt iedereen vijf euro per deelname. In vergelijking met andere buitensport organisaties is €5,- een goedkoop bedrag. Zo betaal je bij andere organisaties bijvoorbeeld €10,- (Natuurlijkspportief, z.j.) of €13,- (Buitensport Zwolle, z.j.). Mocht het inwoners niet lukken om €5,- te betalen voor deze activiteiten, dan kan er via het wijkteam en de gemeente een regeling worden getroffen die deze inwoners vrijstelt van betaling.

In oktober zaten er in één groep zo'n 10 tot 12 jongeren. Zij sporten ongeveer 1,5/2 uur lang. Het is een zeer gemengde groep, de leeftijden lopen uiteen van 10 tot 14 jaar (Fiselier, J. Persoonlijke communicatie. 17 oktober 2017).

Paragraaf 2.3.3 Kwestie C “Kansen in de wijk”

De kwestie “Kansen in de wijk” staat nog in de kinderschoenen. Van deze kwestie zijn momenteel twee bijeenkomsten geweest met het lerend netwerk. Het lerend netwerk probeert met elkaar te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om studenten goedkoop/gratis een woning te laten huren, als zij hiervoor iets terugdoen in de maatschappij. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het begeleiden van een jongere met een rugzakje, of het begeleiden van ouderen. Over deze kwestie kan nog niet veel informatie naar buiten worden gebracht, omdat er alleen nog maar ideeën zijn en geen concrete plannen. Daarom wordt getracht de kwestie nog niet naar buiten te brengen, omdat inwoners hierdoor mogelijk schrikken of juist enthousiast worden van plannen die er mogelijk niet eens komen (Klamer, S. Persoonlijke communicatie. 25 oktober 2017).

Hoofdstuk 3 – Methode van onderzoek

Paragraaf 3.1 Onderzoeksmethoden

Paragraaf 3.1.1 Onderzoek type

Het onderzoek is een inventariserend evaluatieonderzoek. Met evaluatie wordt bedoeld dat iets op waarde wordt geschat. Met een evaluatieonderzoek beoordeel je inhoud, processen en/of effecten van beleid of specifieke interventies. Wat in dit onderzoek beoordeeld werd is het project Expeditie Enschede. Er werd gekeken wat het heeft opgeleverd voor de inwoners en wijkteammedewerkers, en er werd gekeken naar belemmerende en best-practice factoren. Simpel gezegd kan er bij een evaluatieonderzoek gevraagd worden: wat werkt wel en wat werkt niet (Verhoeven, 2010)?

Naast een evaluatief onderzoek is dit onderzoek ook een inventarisatieonderzoek. Een inventarisatie onderzoek is praktijkgericht. Het geeft een bijdrage aan een interventie ter verandering van een bestaande situatie (Doorewaard & Verschuren, 2003). Er wordt in dit onderzoek onderzocht wat goed werkte binnen Expeditie Enschede en wat niet goed bleek te werken. Deze resultaten kunnen worden meegenomen door de wijkteams, waardoor Expeditie Enschede verder geoptimaliseerd kan worden.

Paragraaf 3.1.2 Semi gestructureerde interviews

De dataverzamelmethode voor dit onderzoek waren semi gestructureerde interviews. Interviews zijn vraaggesprekken waarin de beleving van de onderzochte voorop staat. Een interview is een geschikte dataverzamelmethode wanneer deze wordt afgenomen bij een kleine groep personen en wanneer de beleving, motivatie, ervaringen en betekenisverleningen van belang zijn (Verhoeven, 2010). Gedurende het interview hielden de onderzoekers zich aan bepaalde onderwerpen, ook wel een zogeheten topiclijst. Echter was er ook de ruimte voor de onderzochte om een eigen inbreng te leveren. Dit vergde een flexibele houding van de onderzoekers (Verhoeven, 2010).

De opdrachtgever heeft verzocht om de interviewvragen zo algemeen mogelijk te houden, zodat de geïnterviewde personen niet een bepaalde richting op werden geduwd, maar dat zij echt vanuit henzelf konden vertellen wat de Expeditie voor hen heeft opgeleverd.

De interviewvragen zijn opgedeeld in twee delen. Het eerste deel ging over de kwestie en het lerend netwerk, hierin werden vragen gesteld als: “Wat werkte goed in het aanpakken van de kwestie?” en “Wat werkte niet goed in het aanpakken van de kwestie?”. In het tweede deel van de interviewvragen werd er gekeken naar wat Expeditie Enschede heeft opgeleverd voor de geïnterviewde persoon. Dit kon werk gerelateerd zijn, maar ook privé gerelateerd.

Paragraaf 3.2 Populatie

In dit onderzoek staan de ervaringen en meningen van deelnemers aan Expeditie Enschede centraal. Deze deelnemers (wijkteammedewerkers en inwoners) vormen de populatie van het onderzoek. Alle eenheden waarover in een onderzoek uitspraken gedaan worden, wordt populatie genoemd. Het is het domein waarbinnen het onderzoek zich afspeelt (Verhoeven, 2011). De populatie in dit onderzoek waren de wijkteammedewerkers en inwoners die hebben deelgenomen aan Expeditie Enschede. Er zijn drie kwesties onderzocht, deze kwesties zijn gekozen door de opdrachtgever van dit onderzoek. De opdrachtgever heeft de kwesties willekeurig uitgekozen.

Voor alle drie de kwesties is persoonlijk contact geweest met één van de initiatiefnemers uit het wijkteam. Deze betrokken persoon heeft vervolgens gekeken welke deelnemers (zowel wijkteammedewerkers als inwoners) veelal hebben deelgenomen aan het lerend netwerk en dus bekend en betrokken zijn met de kwestie en hierover het één en ander kunnen vertellen. Dit maakt dat er sprake is van een selecte steekproef, omdat de respondenten bewust geselecteerd zijn op basis van hun aanwezigheid bij de bijeenkomsten van het lerende netwerk (Verhoeven, 2011).

Per kwestie is geprobeerd om minstens twee medewerkers van de wijkteams en twee betrokken inwoners te interviewen. Inwoners kunnen van alle leeftijden zijn, ook stakeholders die namens een organisatie deel hebben genomen aan Expeditie Enschede vallen onder de categorie inwoners. Uiteindelijk is het niet gelukt om bij elke kwestie twee werknemers van de wijkteams én twee inwoners te betrekken. In kwestie A is er één inwoner geïnterviewd, hier tegenover stonden wel drie wijkteammedewerkers. In kwestie C is er maar één medewerker van de wijkteams geïnterviewd, echter is het daar wel gelukt om twee betrokken inwoners te interviewen. In paragraaf 4.1 ziet u een overzicht de kenmerken van de respondenten.

Paragraaf 3.3 Validiteit

Je onderzoek moet valide zijn, ofwel geldig. Er moet zekerheid zijn dat je meet wat je wilt meten en er geen systematische fouten worden gemaakt. Daarnaast moet je nagaan of je de resultaten van je analyse mag generaliseren. (Verhoeven, 2014).

Om de validiteit te waarborgen zijn er verschillende maatregelen getroffen. Er is voor gekozen om de operationalisering van de drie omdenkers in het theoretisch kader niet leidend te laten zijn in het interview. Door teveel focus op de omdenkers te leggen en de vragen hier ook op aan te passen, wordt het risico gelopen dat de geïnterviewde persoon teveel deze richting op wordt geduwd en hierdoor sociaal wenselijke antwoorden gaat geven. Wat in dit onderzoek onderzocht wordt zijn de opbrengsten van Expeditie Enschede. Deze opbrengsten kunnen voor iedereen verschillend zijn, wanneer de focus komt te liggen op de omdenkers, worden andere opbrengsten mogelijk vergeten. Daarom is ervoor gekozen om in de semigestructureerde vragenlijst open en algemene vragen te stellen, zodat de focus van het interview niet alleen ligt op de omdenkers. Hierdoor komt er een volledig beeld naar voren van de opbrengsten, waarmee de onderzoeksvraag beantwoordt zal kunnen worden.

Echter zijn er ook enkele open vragen gesteld die wel te maken hebben met de omdenkers, zodat informatie hierover wel naar voren komt. Een voorbeeldvraag hierbij is: “Is er collectief naar de kwestie gekeken, en zo ja, hoe is dat gedaan”? Op deze manier komt er toch een beeld naar voren van de manieren van werken met de omdenkers in de kwesties, zonder dat de geïnterviewde personen een richting in worden geduwd en zonder dat de focus van het interview teveel op de omdenkers ligt.

De deelvragen waarin wordt onderzocht wat er wel en niet goed werkte in het aanpakken van de kwesties worden ook zo aan de geïnterviewde personen gesteld. Op deze manier komen er gegarandeerd antwoorden op deze deelvragen naar boven.

Wat de validiteit verder waarborgt is dat beide onderzoekers aanwezig zijn geweest bij de interviews. Er is besloten om één iemand de vragen te laten stellen. De andere onderzoeker kijkt kritisch mee, door na elke vraag te controleren op de vragenlijst of er ook daadwerkelijk een antwoord is gegeven op de vraag. Beide onderzoekers vragen bij onduidelijkheden door. Op deze manier is ervoor gewaakt dat belangrijke informatie achterwege is gebleven.

Verder is ervoor gekozen om semigestructureerde interviews af te nemen. Dit houdt in dat er ruimte is geweest om door te vragen en de geïnterviewde persoon echt zijn verhaal te laten doen. Wanneer de geïnterviewde persoon een onduidelijk antwoord geeft, kan hierop verder worden doorgevraagd, totdat de informatie op tafel komt die echt van belang is voor het onderzoek.

Paragraaf 3.4 Betrouwbaarheid

Onder betrouwbaarheid van onderzoek verstaan we de mate waarin het onderzoek vrij is van toevallige fouten. Wanneer je het onderzoek onder andere omstandigheden en in een andere periode herhaalt, moet dat tot dezelfde resultaten leiden (Verhoeven, 2014).

Door voorafgaand aan het onderzoek literatuur op te zoeken over de verschillende onderwerpen, is er meer kennis verkregen over Expeditie Enschede. Daarnaast heeft er ook meermaals persoonlijke

communicatie plaatsgevonden met de 'reisleiders' van Expeditie Enschede. Zij hebben kennis van alles wat er speelt rondom de Expeditie. Hierdoor is er een duidelijk beeld ontstaan over de huidige situatie van Expeditie Enschede. De opdrachtgever, één van de reisleiders, gaf voorafgaand aan het onderzoek aan dat er ook de mogelijkheid is dat Expeditie Enschede tot nu toe niks heeft opgeleverd en dat de onderzoekers hierin de vrijheid moesten voelen om dit eerlijk aan te geven. Hiermee heeft de opdrachtgever laten zien dat zij open staat voor alle mogelijke resultaten.

Ook is een veilige sfeer geprobeerd te creëren door de geïnterviewde zelf te laten kiezen waar hij/zij geïnterviewd wilde worden. Hiermee werd het veilige gevoel van de respondenten bewerkstelligd.

Wel is vooraf aangegeven dat het van belang is dat er niet gestoord mag worden op de desbetreffende locatie. Doordat alle ruimtes privé waren en de interviews anoniem werden gehouden waren de respondenten ook opener en eerlijk. Verder werden aan alle wijkteammedewerkers dezelfde vragen gesteld. Ditzelfde gold voor de overige stakeholders en ook voor de inwoners. Tot slot is er nog gebruik gemaakt van geluidsopnames. Door de fragmenten terug te luisteren met het analyseren, is de kans groter dat de onderzoekers objectief zullen zijn.

Paragraaf 3.5 Ethische overwegingen

Om het onderzoek ethisch te kunnen verantwoorden is er rekening gehouden met verschillende aspecten. Ten eerste zijn de respondenten vooraf geïnformeerd door de betrokken wijkteammedewerkers dat zij mogelijk een uitnodiging ontvangen voor het interview, hierbij hebben zij toegelicht waarom de interviews afgenomen worden. Op deze manier voelen de respondenten zich eerder vertrouwd met het interview en de onderzoekers, omdat zij weten dat zij in contact staan met de wijkteammedewerkers die zij kennen. Om het risico te vermijden dat de respondenten niet eerlijk durven te zijn, omdat zij weten dat de wijkteammedewerkers ook actief deelnemen aan dit onderzoek, wordt hen duidelijk verteld dat hun namen niet worden genoemd en dat hun privacy in het onderzoek volledig wordt gewaarborgd. Vervolgens zijn de geïnterviewde personen uitgenodigd door de onderzoekers, hierbij is verteld waar het onderzoek voor diende en wat zij konden verwachten van het interview. De deelname is daarnaast geheel vrijwillig. Wanneer iemand liever niet mee wilde doen, dan werd dit geaccepteerd.

Ten tweede is er rekening gehouden met de privacy van de geïnterviewde. De geïnterviewde krijgt een 'code' in plaats van dat zijn/haar naam genoemd wordt. Informatie zoals opleiding, functie en leeftijd worden gevraagd voorafgaand aan het interview. Zodat deze informatie niet op de opname te horen is. Daarnaast wordt er vertrouwelijk omgegaan met de opnames. Deze worden op twee plaatsen opgeslagen die alleen de onderzoekers kunnen openen.

Paragraaf 3.6 Analyse

Om de interviews om te kunnen zetten in resultaten, zijn er verschillende stappen ondernomen. De interviews zijn opgenomen en vervolgens zijn deze opnames door beide onderzoekers teruggeluisterd. Eén van de onderzoekers heeft het interview hierbij letterlijk overgetypt, de andere onderzoeker heeft dit vervolgens gecheckt door de opname terug te luisteren en ondertussen het verbatim te controleren.

Wanneer het definitieve verbatim op papier stond, werd de informatie die niet relevant was voor het onderzoek doorgestreept, waardoor er uiteindelijk alleen uitspraken over bleven die relevant waren voor het onderzoek. Niet relevante informatie werd gezien als informatie dat geen antwoord gaf op de hoofd- en/of deelvragen. De relevante informatie werd vervolgens opgesplitst in fragmenten en deze werden allen genummerd. Bij elk verbatim heeft één onderzoeker de fragmenten bepaald en genummerd. De andere onderzoeker heeft dit vervolgens gecontroleerd en waar nodig aanpassingen gedaan. Wanneer er twijfels waren over bepaalde fragmenten, probeerden de onderzoekers hier samen uit te komen door te kijken of het fragment ook daadwerkelijk de hoofd- of deelvraag beantwoordde. Wanneer zij hier niet uitkwamen, overlegden zij dit met één van de docenten. Om

het overzicht van de fragmenten te bewaren is ervoor gekozen om onder elk uitgeschreven interview een tabel te zetten met alle fragmenten.

Daarna zijn er drie aparte label schema's gemaakt.

1. Wat heeft Expeditie Enschede opgeleverd?
2. Wat werkte wel goed in het aanpakken van de kwestie?
3. Wat werkte niet goed in het aanpakken van de kwestie?

In deze drie label schema's zijn de fragmenten gecategoriseerd in verschillende hoofd- en sublabels.

Alle uitspraken zijn letterlijk overgenomen. Zoals de geïnterviewde iets heeft verteld, zo is het ook overgenomen in het labelschema. Dit is gedaan om mogelijke interpretaties te voorkomen en objectief te blijven kijken naar de uitspraken.

In [bijlage A](#) vindt u de labelschema's.

Hoofdstuk 4 - Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van onze interviews worden beschreven. Deze resultaten zullen antwoord geven op onze praktische deelvragen. De resultaten zullen per thema worden beschreven. We zullen de volgende thema's behandelen: Wat heeft Expeditie Enschede opgeleverd, wat bleek goed te werken in het aanpakken van de kwesties en wat bleek niet goed te werken in de kwesties. Eerst zullen we de kenmerken van de respondenten benoemen.

Paragraaf 4.1 Kenmerken van de respondenten.

Het onderzoek is gericht op twee wijken binnen Enschede. Namelijk wijk Oost-buiten en wijk Pathmos/Stadsveld.

De intentie was om 12 personen te interviewen (N=12). Hiervan zouden 6 medewerkers van het wijkteam worden geïnterviewd en 6 inwoners. Echter is het niet gelukt om één inwoner (betrokken namens een andere organisatie) te interviewen. Dit maakt dat er in totaal 11 personen zijn geïnterviewd (N=11).

De geïnterviewde personen zijn allen bekend met Expeditie Enschede, zij hebben allen deelgenomen aan een kwestie en dus één of meerdere lerende netwerken bijgewoond. De leeftijden lopen uiteen van 21 tot 56 jaar. Twee van de 11 geïnterviewde personen zijn man, de overige personen zijn vrouw. De interviews zijn op verschillende locaties afgenomen, de geïnterviewde mocht hierin zelf een voorstel doen.

	Leeft ijd in jaren	Gesla cht	Wijkteam /Inwoner	Genoten opleiding	Datum van interview	Tijdstip van interview	Locatie van interview
1	36	Vr.	Wijkteam	MWD + Arbeid- bedrijfspsych ologie	23-11-17	14.30	Servicecentrum Oost-buiten, Enschede
2	50	Vr.	Wijkteam	MWD	24-11-17	10.30	Servicecentrum Oost-buiten, Enschede
3	47	Vr.	Wijkteam	SPH	27-11-17	14.00	Enschede Zuid
4	39	Vr.	Wijkteam	SPH	22-11-17	10.00	Servicecentrum West
5	56	Vr.	Wijkteam	Verpleegkun dige	27-11-17	13.00	Servicecentrum Oost-buiten, Enschede
6	28	Man	Wijkteam	MWD	12-12-17	13.00	Servicecentrum Oost-buiten, Enschede
7	33	Vr.	Inwoner	Sport- en bewegingsm anagement	28-11-17	14.30	Buitenhoff, Ruthbeek
8	42	Vr.	Inwoner	MWD	8-12-17	12.15	Saxion, Enschede

9	21	Man	Inwoner	n.v.t.	6-12-17	13.00	Saxion, Enschede
10	55	Vr.	Inwoner	SPH	12-12-17	10.00	Humanitas, Hengelo
11	22	Vr.	Inwoner	Studeert werktuigbou wkunde	7-12-17	14.30	Student Union, Universiteit Twente

Paragraaf 4.2 Wat vinden de inwoners en wijkteammedewerkers van het proces dat zij hebben doorlopen bij Expeditie Enschede en wat heeft de Expeditie hen opgeleverd?

De resultaten in deze paragraaf worden onderverdeeld in twee categorieën. Er wordt een scheiding gemaakt tussen de opbrengsten op persoonlijk gebied voor de inwoners en de opbrengsten op persoonlijk gebied voor de wijkteammedewerkers.

Paragraaf 4.2.1 Opbrengsten op persoonlijk gebied voor inwoners

- ❖ Kennis vergaard
Eén van de inwoners geeft aan meer kennis te hebben gekregen en hierdoor het bedrijfsmatige te kunnen zien binnen een bedrijf.
- ❖ Meer netwerken
Inwoners geven aan dat zij hebben geleerd om meer te netwerken met andere inwoners en/of instanties. Uitspraken die zij hierover hebben gedaan zijn: *“Ik heb geleerd om veel te netwerken tijdens de kwestie.”* En *“verbinding leggen tussen van allerlei partijen. Zowel de jeugd en jongeren met mekaar in contact brengen en daar verbinding tussen leggen. Als tussen de verschillende organisaties die er zijn en samenwerkingen die er nu door tot stand zijn gekomen.”*
- ❖ Meer betrokkenheid vanuit inwoners
Eén van de inwoners geeft aan een stukje burgerparticipatie tot stand te zien komen. Deze persoon geeft aan dat Expeditie Enschede bijdraagt aan de betrokkenheid van inwoners.
- ❖ Meer zelfvertrouwen
Eén van de inwoners geeft het volgende aan: *“In het begin was het allemaal heel spannend van wat willen ze eigenlijk en wat vragen ze van me. En op het laatste was het van dit ben ik en ik heb mijn verhaal. En ik heb ook een toevoeging voor jullie. Dus veel zekerder en meer vertrouwen op het eind”*.

Paragraaf 4.2.3 Opbrengsten op persoonlijk gebied voor wijkteam medewerkers

- ❖ Betere tijdsindeling
Op de vraag of Expeditie Enschede in privé situaties veranderingen teweeg heeft gebracht, antwoord één van de geïnterviewde wijkteammedewerkers: *“Misschien tijdsindeling.”*
- ❖ Andere motiveren in privé tijd
Een wijkteammedewerker geeft aan dat zij/hij in haar/zijn eigen woonomgeving mee probeert te denken om ook daar een inclusieve samenleving te bewerkstelligen. Zo geeft

zij/hij aan het volgende aan: *“Normaal ga ik toch niet reageren op zoiets van de gemeente, maar ik wil natuurlijk ook dat de gemeentes ook in X dat het, want het loopt al zo achter op ontwikkelingen, schijnbaar heb ik dat maar een beetje als mijn ding opgevat ofzo, om ook gewoon de gemeente daar te prikkelen”.*

❖ Anders leren denken

Twee wijkteammedewerkers zijn binnen hun privé situatie ook anders leren te gaan denken. Ze geven aan dat zij anders naar zaken zijn gaan kijken. Eén van de wijkteammedewerkers geeft het volgende aan: *“Anders gaan doen, weet ik niet, wel anders ga kijken naar dingen. Dat als ik met mensen in gesprek ben dat ik wel veel meer denk van uh ja we moeten ook niet alles in hokjes willen duwen of drukken of mensen allemaal een diagnose willen geven”.* Ook geeft een andere wijkteammedewerker de volgende aan: *“Ben echt in die twee jaar ontzettend veel geleerd. Over mezelf en hoe ik met dingen omga en hoe ik dat anders zou kunnen doen”.*

❖ Actievere houding richting de transformatie binnen het sociale domein.

Meerdere wijkteammedewerkers gaven aan dat ze meer zijn gaan meedenken met de transformatie. De vraag “van hoe transformeren wij binnen de wijkteams?” laat zien dat er actief naar de transformatie wordt gekeken. Ook gaf één van de wijkteammedewerkers het volgende aan: *“Ik zie dat de wijkteammedewerkers attitude beter krijgen, dat de houding van de wijkteammedewerkers dat die meer richting transformatie gaan”.*

❖ Toenemende intrinsieke motivatie voor Expeditie Enschede

Twee wijkteammedewerkers geven aan dat er een toename te zien is in de intrinsieke motivatie. Ook geeft één van de wijkteammedewerkers aan dat zelfs andere instanties een toenemende intrinsieke motivatie hebben gekregen. Zo heeft de gemeente Enschede nu meer intrinsieke drive gekregen om beter te gaan communiceren richting hun inwoners. Een wijkteammedewerker vertelt hierbij: *“Ze pakken het gelijk op en zetten meteen acties erop”.* De gemeente Enschede is zelf ook met het idee gekomen om brieven eerst te laten controleren bij jongeren, voordat zij ze versturen. De jongeren kunnen dan controleren of de taal in de brief te begrijpen is.

Paragraaf 4.3 Wordt er door Expeditie Enschede anders gewerkt binnen de individuele casuïstiek door de wijkteammedewerkers? Zo ja, wat wordt er anders gedaan?

Ja, er wordt door Expeditie Enschede anders gewerkt door de wijkteammedewerkers in hun individuele caseload. De volgende veranderingen hebben zij aangegeven:

❖ Vaker out of the box denken

Het overgrote deel van geïnterviewde wijkteammedewerkers gaf aan dat ze meer out of the box gingen denken door middel van Expeditie Enschede. Ze gaven aan dat ze vaker met creatieve ideeën komen. Ook zien ze dit terug bij andere collega's. Wel geven ze aan dat dit nog een ontwikkeling is die gaande is. Maar ook geeft een respondent aan dat je gedwongen wordt om erbij te stil te staan om out of the box te gaan denken.

❖ Meer aanwezig in de wijk

De wijkteammedewerkers gaven aan dat ze meer aanwezig (willen) zijn in de wijk. Het gaat hen hierbij dan vooral om het leggen van verbindingen in de wijk. Eén wijkteammedewerker

gaf het volgende aan: *“Om laagdrempelig dingen in te kunnen zetten zeg maar, om dus echt wat meer die verbinding in die wijk te krijgen. En om die transitie echt te gaan maken.”*

❖ Beter leren luisteren naar inwoners

Bij dit thema gaven alle wijkteammedewerkers aan dat zij beter zijn geworden in het luisteren naar de inwoners. Hierin kwam naar voren dat zij zich met name meer zijn gaan aanpassen aan de wensen en behoeften van de inwoners. Eén van de wijkteammedewerkers gaf het volgende aan: *“Dat dat luisteren, dus eerst kijken van wat willen de mensen zelf. Dat dat nu heel erg gemeengoed wordt binnen de organisatie. Dat het heel vanzelfsprekend is, dat als je iets doet, dat je eerst bij de inwoners zelf vraagt van wat zie je zelf nou eigenlijk als oplossing of waar loop je nou precies tegen aan”*.

❖ Vaker samenwerken met inwoners

Wat ook aansluit bij het luisteren naar inwoners, is het samenwerken met inwoners. Ook dit is gegroeid binnen de individuele casuïstiek. Er werd onder andere aangegeven dat wijkteammedewerkers meer naast de bewoners zijn gaan staan. Eén van de wijkteammedewerkers gaf het volgende aan: *“Ook veel meer faciliterend zijn dan het gevoel te hebben ik moet met een oplossingen komen, het hangt van mij af.”*

❖ Vaker collectief werken

Eén van de wijkteammedewerkers gaf aan meer collectief te werk te gaan. Ze geeft het volgende aan: *“En ook wel denken van dat een individueel probleem dat als je daar iets voor bedenkt zeg maar, dat je dan ook voor veel meer mensen een oplossing vindt. Dus dat je dan een collectieve oplossing kunt vinden”*.

❖ Vaker samenwerken met andere organisaties

Meerdere wijkteammedewerkers geven aan dat ze vaker zijn gaan samenwerken met andere organisaties. Eén van de wijkteammedewerkers geeft aan: *“Hoe het werkt als je gaat netwerken, hoe sterk dat kan werken”*.

❖ Vraaggericht werken

De helft van de wijkteammedewerkers gaf aan vaker vraaggericht te werken. Ze gaven aan dat ze meer vrijheid voelen om ruim te mogen denken om zo ook echt vraaggericht te kijken naar wat iemand wil: *“En gewoon de vrijheid hebben gekregen om heel ruim te mogen denken en inzetten om echt vraaggericht te kijken van wat wil iemand nou. Waar heeft een groepje behoefte aan en dat daar dan middelen voor zijn.”*

Ook de volgende uitspraak geeft weer dat er vraaggericht wordt gewerkt: *“Dus dat er veel meer gekeken wordt naar de individuele casuïstiek. Doe je echt wat nodig is? Of word je gehinderd door allerlei regels. Dus veel meer kijken van wat wordt hier nou eigenlijk gevraagd, dan in in oude denkbeelden van, als het A is dan doe je B en komt C eruit”*.

❖ Vaker de eigen kracht van inwoner benutten

In de individuele casuïstiek van de wijkteammedewerkers wordt ook meer gekeken naar de eigen kracht, zo gaven de wijkteammedewerkers aan. Eén van de uitspraken hierover luidt als volgt: *“En wat ook wel meerwaarde is dat er veel meer gedacht wordt vanuit de talenten, zo van wat kunnen mensen zelf en waar zijn ze goed in en wat vinden ze leuk”*.

❖ Vaker situaties en/of personen aan elkaar koppelen

Twee van de wijkteammedewerkers geven aan dat ze vaker situaties aan elkaar hebben gekoppeld. Zo hebben ze vaker verbindingen gemaakt tussen mensen. Hierbij kun je denken aan verbinden tussen inwoners onderling, maar ook meer verbinden tussen de wijkteammedewerkers en inwoners. Een uitspraak van één van de wijkteammedewerkers

hierbij is: *“Daar heb ik een moeder zitten met een dochttertje met een beperking waardoor zij niet kan werken. En allemaal heel ingewikkeld, het kindje is vaak ziek. Maar die wel heel graag dingen wil doen op het moment dat dat meisje naar het kinderdagverblijf is bijvoorbeeld. Nou die heb ik kunnen koppelen aan een moeder die weer iemand zocht die onder schooltijd haar dochter kon helpen met onder schooltijd sondevoeding geven”.*

❖ Soepelere wet- en regelgeving

Wijkteammedewerkers geven aan dat het doorlopen van procedures nu soepeler gaan dan eerst. Eén van de wijkteammedewerkers geeft aan dat je niet meer honderd stappen hoeft te doorlopen voordat het zover is. Een de andere wijkteammedewerker zegt het volgende: *“Dan stuitte je toch op een hele procedure van een heel plan op papier zetten, goedgekeurd moeten worden door. En dat kost allemaal zoveel tijd en er gaat zoveel tijd overheen. Ik hoor van collega's dat dat nu af en toe wat soepeler gaat”.*

❖ Meer op aldoende werken

Eén van de wijkteammedewerkers geeft aan meer aldoende te werken. Ze zegt het volgende: *“Als ik naar mezelf kijk wat voor mij heel erg is, waar ik in anders ben gaan werken is dat ik veel meer op aldoende doe”.*

Paragraaf 4.4 Wat werkte goed in het aanpakken van de kwesties?

De resultaten van deze deelvraag komen van zowel de inwoners als de wijkteammedewerkers.

❖ De deelname van de inwoners

Inwoners en wijkteammedewerkers hebben aangegeven de deelname van de inwoners als positief te ervaren. Eén van de wijkteammedewerkers zegt hierover het volgende: *“Dat we ze erbij hadden dat was heel goed en heel leuk. En daar kregen we hele goede input uit”.* Ook werkte het goed om het belang van kwesties duidelijk te maken vertelde één wijkteammedewerker: *“En het inzetten van de verhalen van inwoners om duidelijk te maken wat de urgentie is bij anderen die werkt ook heel goed”.* Ook een inwoner geeft aan de deelname als prettig te hebben ervaren: *“Maar de samenwerking was helemaal top. Het voelde echt even alsof je echt collega's was van elkaar. En eigenlijk voelt dit nog steeds zo. Het is heel mooi. Het was een hele erge positieve ervaring.”*

❖ Het bieden van een tegenprestatie

Wat lastig is gebleken, is het werven van jongeren bij een kwestie. Het werkte echter goed om een tegenprestatie te bieden, om op die manier te zorgen voor een hogere opkomst. Eén van de wijkteammedewerkers geeft aan dat er eigenlijk elke keer een tegenprestatie geboden moet worden, omdat de jongeren anders afhaken. Ook gaf één van de wijkteammedewerkers het volgende aan: *“Eh, als je met eh jongeren pizza ging eten. Dan kwamen ze wel. Ja, dat soort dingen. Een ontbijtje samen met de wethouder erbij. Dan eh heb je inderdaad maar één afmelding”.*

❖ Resultaatgericht werken

Eén van de wijkteammedewerkers gaf aan dat het goed werkt als je resultaatgericht werkt. De wijkteammedewerker geeft aan dat jongeren anders niet zien waar hun deelname goed voor is. Het is dus van belang dat jongeren resultaten te zien krijgen, omdat ze op die manier gemotiveerd blijven. Ook geeft een inwoner aan dat het van belang is om te gaan verkennen wat er allemaal bij komt kijken als een bepaald doel behaald moet worden.

❖ Collectief werken

Een groot deel van de respondenten geeft aan dat het goed werkte om collectief te kijken naar de kwesties. Uit de interviews bleek bij elke kwestie dat er vanuit verschillende invalshoeken is gekeken naar de kwestie. Zo waren er naast de wijkteammedewerkers verschillende organisaties en inwoners aanwezig. De verschillende invalshoeken bleken erg prettig te werken. De volgende uitspraken zijn bij dit resultaat benoemd:

- *“Er waren allemaal mensen vanuit verschillende disciplines en er werd dus gekeken vanuit verschillende perspectieven.”*
- *“Ze laten iedereen meedenken. ROC, loopbaanbegeleiders, wijkteammedewerkers etc. En dus verschillende mensen met verschillende ervaringen.”*
- *“Ik denk met name in het voortraject dat heel erg gekeken is naar wat willen we neerzetten met elkaar.”*

❖ Het zoeken naar een oplossing die voor iedereen toegankelijk is

In de lerende netwerken is er rekening mee gehouden dat de kwestie voor iedereen toegankelijk is. Hier is als volgt rekening mee gehouden: *“Dit moet groter. Dit moet breed.”*, *“Het is heel laag drempelig en voor iedereen toegankelijk.”*, *“Hier kan iedereen iets leren, op zijn eigen manier, op zijn eigen niveau”*.

❖ Eigen kracht van de inwoners benutten

Uit de interviews bleek dat de eigen kracht van de inwoners goed is benut. De inwoners hebben zelf het gevoel dat er naar hen geluisterd is en zij voelen zich serieus genomen. Ook de wijkteammedewerkers kijken positief naar de inbreng van de inwoners. Eén van de inwoners zegt het volgende over het benutten van de eigen kracht: *“Daar hebben we toen daar voor gekozen en dit was mijn idee. En ik was 1 keer niet geweest en toen hebben ze het ook letterlijk het S-vakje genoemd. Hier is een afkorting voor gebruikt van mijn naam. Ik moest toen ook een keer presenteren bij gemeente voor 100 man. Ik werd gevraagd S. wil je komen bij gemeente om te presenteren. Gewoon even presenteren en erover praten”*.

Een andere inwoner vertelt het volgende: *“Er is genoeg gebruik gemaakt van mijn eigen kracht. Er is duidelijk geluisterd naar mij. Je wordt ook erg serieus genomen als ouder zijnde. Dat is heel leuk. Van goh ik heb ook nog iets toe te voegen.*

Paragraaf 4.5 Wat werkte niet goed in het aanpakken van de kwesties?

De resultaten van deze deelvraag komen van zowel de inwoners als de wijkteammedewerkers.

❖ Hoge werkdruk

Tijdens de interviews gaven wijkteammedewerkers aan dat zij moeite hebben met de hoge werkdruk. Doordat zij volle caseloads hebben, blijft er weinig tijd over voor Expeditie Enschede. Met name wanneer er zich urgente situaties voordoen in de individuele caseloads, komt Expeditie Enschede bij de wijkteammedewerkers op een lager pitje te staan. Eén van de wijkteammedewerkers zegt hierover het volgende: *“De tijd die ik er eigenlijk aan had willen besteden en nu nog steeds om het goed door te zetten, daar ontbreekt het gewoon steeds aan bij mij. Om het voor mijn eigen gevoel gewoon goed aan te trekken”*.

❖ Het plannen van afspraken

Wijkteammedewerkers gaven aan dat het plannen van afspraken soms moeizaam ging. Dit werd ook ervaren als een belemmering binnen het lerend netwerk. Eén van de wijkteammedewerkers zegt hier het volgende over: *“Ja, wanneer je afspraken moet plannen, wanneer. Dus ja wij werken overdag, misschien hadden we wel veel beter 's avonds afspraken kunnen maken hè, maar dan zit dit gebouw bijvoorbeeld dicht. Dat soort knullige dingen”*.

❖ Betrekken van inwoners

Bijna alle respondenten gaven aan dat het lastig was om inwoners te betrekken bij het lerend netwerk. Vooral het werven van jongeren bleek lastig te zijn. Ook werkte het nog belemmerend dat inwoners en wijkteammedewerkers te laat komen bij afspraken, of de afspraak helemaal af zeggen. Een paar uitspraken hierbij zijn:

- *“Maar het was wel lastig om jongeren te werven. Dat is wel echt heel moeilijk gebleken”*
- *“Het zou mooi zijn geweest als er meer ouders betrokken waren of misschien zelfs jeugd, jongeren”.*
- *“Maar we hebben wel gemerkt dat het heel lastig is om de jongeren er steeds bij te betrekken”.*

❖ Gebrek aan kennis van communicatie

In het aanpakken van de kwesties bleek ook de communicatie een struikelblok. Eén van de wijkteammedewerkers zegt hierover het volgende: *“Wij zijn geen communicatiedeskundigen, dus dat heb ik ook wel als belemmerend gezien”.* Hierin wordt met name de communicatie naar ‘buiten’ bedoeld. Hoe breng je bijvoorbeeld Expeditie Buitensport en het Online Vertelpunt onder de aandacht?

❖ Onduidelijkheid over initiatiefnemer van de kwestie

Vooral vanuit de inwoners kwam naar voren dat er bij het aanpakken van de kwestie vaak onduidelijkheid was over de initiatiefnemer. Eén van de inwoners zei hierover het volgende: *“En ik vraag me dan af waar dat initiatief dan vandaan moet komen, of ik dat dan moet zijn, of de gemeente, of het lerend netwerk van de Expeditie zelf”.* Het blijkt dat ze het lastig te bepalen vinden wie het initiatief gaat nemen in de kwestie. Eén andere inwoner zegt hierover het volgende: *“Het is lastig te bepalen waar de grote win gaat zitten. Voor wie is het echt belangrijk dat dit er komt? Iedereen is dan wat afhoudend zodra het concreet wordt”.*

❖ Langzame ontwikkelingen

Vooral vanuit de inwoners wordt er aangegeven dat ze het fijner zouden vinden als er meer specifieke resultaten waren gekomen. Eén van de wijkteammedewerkers geeft aan: *“Uhm, ja wat ik zelf eigenlijk nog een beetje mis is dat er nog niet echt specifieke resultaten zijn. Ik zou het zelf wel fijn vinden als die iets meer zichtbaar waren geworden”.* Ook geeft deze persoon aan dat de bijeenkomsten soms te lang duren. Het bestond vaak meer uit praten over het probleem, dan uit oplossingen zoeken. Ook zegt deze persoon het volgende: *“Maar er zijn nog niet echt duidelijke veranderingen waarbij we kunnen zeggen van daar zijn de oude brieven en dit de nieuwe en dit zijn de resultaten. Dit is er helaas nog niet”.* Ook een wijkteammedewerker geeft aan dat het voor de jongeren belangrijk is om meer resultaat te laten zien: *“Ik denk dat het goed is om resultaat te laten zien, want anders denken de jongeren van wat wordt er nou mee gedaan. Dat is naar mijn idee ook wat weinig gebeurd”.*

❖ Wet- en regelgeving

Wat een struikelblok bleek in het aanpakken van de kwesties, was de wet- en regelgeving. Met name wanneer andere betrokken organisaties zich strikt bleven houden aan de wet- en regelgeving: *“En de mensen willen best, maar dan moet er niet teveel vanuit de gemeente worden gezegd van dan moet je dit, dit of dat doen. Of ben je wel op de hoogte van dit. Mensen moeten meer vrijheid krijgen”.* En de inwoner die bij deze kwestie betrokken was zei: *“het heel veel gedoe is. Heel veel wetten en regels er aan vast zitten”.*

❖ Onrealistische ideeën

Bij één van de kwesties gaf één inwoner aan dat het idee niet realistisch genoeg is. De volgende uitspraken geven dit weer: *“Wat met name belemmerend werkte dat ik merkte dat het idee*

vanaf een tekentafel is bedacht, van achter een bureautje en niet vanuit de praktijk. Het is erg idealistisch. En dan vraag ik mij af of er goed over nagedacht is". En "Sommige partijen kijken te makkelijk naar de situatie".

❖ Het team van wijkteammedewerkers

Een medewerker van de wijkteams gaf aan dat de Expeditie nog niet helemaal leeft binnen het team. Sommige wijkteammedewerkers zijn erg actief, maar sommige ook wat minder. Deze wijkteammedewerkers zegt hierover het volgende:

- *"Het is nooit echt in het team helemaal geland. We moesten heel erg vaak trekken van jongens; kom op de Expeditie".*
- *"Het bleef een beetje vaag, maar ook dat je ook het gevoel had dat niet iedereen in het team er voor 100 procent mee ging en wist wat er van wordt verwacht".*

❖ Wijkteammedewerkers die de omslag in het handelen nog niet hebben gemaakt

Eén van de wijkteammedewerkers geeft aan dat het voor de wijkteammedewerkers soms lastig was om de omslag in het handelen te maken. Hierover wordt het volgende gezegd: *"Uhm toen kwam ik om tafel te zitten met een aantal mensen die binnen als wijkteammedewerker actief waren en daarvan merkte ik dat ze dat heel lastig vonden. Dat je als inwoner mee gaat denken. Omdat je niet in de structuren van de wijkteammedewerker zit en je hebt niet hun blik. Maar je voegt een andere blik toe. En daar moesten ze best wel even aan wennen".*

Hoofdstuk 5 - Conclusie

De conclusies van de hoofd- en deelvragen zullen per paragraaf worden besproken.

Paragraaf 5.1 Wat vinden de inwoners en wijkteammedewerkers van het proces dat zij hebben doorlopen bij Expeditie Enschede en wat heeft de Expeditie hen opgeleverd?

Uit de resultaten is gebleken dat er vooral positief gedacht wordt over het proces dat de inwoners en wijkteammedewerkers hebben doorlopen bij Expeditie Enschede. Zowel in privé situaties als in het werkveld hebben er veranderingen plaatsgevonden voor zowel inwoners als wijkteammedewerkers. Eén van de opbrengsten is dat er een toenemende intrinsieke motivatie te zien is, bij zowel medewerkers van de wijkteams als bij andere betrokken organisaties. Ook gaven enkele medewerkers van de wijkteams aan dat zij zien dat hun werkhouding meer richting de transformatie gaat. Hierbij zien zij ook een stuk bewustwording bij henzelf ontstaan, van hun eigen gedrag. Daarnaast gaven inwoners aan dat zij meer zijn gaan netwerken. Met zowel andere personen als andere instanties. Er worden meer verbindingen gelegd. Eén inwoner gaf aan meer betrokkenheid te zien bij de inwoners van de gemeente Enschede. Andere privé opbrengsten die genoemd zijn, zijn een betere tijdsindeling, meer kennis over bedrijfsmatige zaken en in privé tijd proberen om andere gemeenten te motiveren om ook een omslag te maken naar een inclusieve samenleving. In paragraaf 5.2 wordt gekeken naar de opbrengsten binnen de individuele casuïstiek.

Paragraaf 5.2 Wordt er door Expeditie Enschede anders gewerkt binnen de individuele casuïstiek? Zo ja, wat wordt er anders gedaan?

Uit de interviews zijn verschillende veranderingen naar voren gekomen binnen de individuele casuïstiek. De werknemers van de wijkteams gaven aan dat zij door Expeditie Enschede ook in hun eigen handelen op momenten een andere manier van werken hanteren. Zo kwam naar voren dat er meer out-of-the-box wordt gewerkt, dat er in de wijkteams vaker wordt geprobeerd om met creatieve ideeën te komen. Daarnaast gaven de wijkteams aan dat zij meer aanwezig zijn in de wijk, dat zij meer samenwerken met inwoners en ook beter luisteren naar inwoners. Ook het vraaggericht werken komt daardoor vaker voor. Er wordt echt gekeken naar wat de cliënt nou precies wil. Eén werknemer van het wijkteam geeft hierbij ook aan dat zij veel meer op aldoende werkt en hierdoor ook sneller werkt. Daarnaast kwam naar voren dat de wijkteams er alerter op zijn om bepaalde zaken collectief op te pakken. Ook gaven de wijkteams aan dat zij meer samenwerken met andere organisaties, dat er meer genetwerkt wordt. Een andere verandering die is gestimuleerd door Expeditie Enschede is het kijken naar de eigen kracht. Meerdere werknemers uit de wijkteams hebben aangegeven dat zij zich meer focussen op de eigen kracht van de inwoners. Verder is aangegeven door een aantal medewerkers van de wijkteams dat zij vaker personen aan elkaar koppelen, die elkaar mogelijk kunnen ondersteunen. Dit hangt ook weer samen met de eigen kracht, omdat cliënten hierin elkaar leren ondersteunen.

Paragraaf 5.3 Wat bleek wel goed te werken in het aanpakken van de kwesties?

Er bleken binnen het aanpakken van de kwestie een aantal dingen goed te werken. Zo werd de deelname van de inwoners in het lerend netwerk als positief ervaren. De inwoners gaven goede input, waren enthousiast, en gaven een andere kijk op de kwestie. Ook werkte het goed om de verhalen van inwoners in te zetten om de urgentie van bepaalde kwesties duidelijk te maken. Wat ook goed werkte in het aanpakken van de kwestie was het bieden van een tegenprestatie. Als er iets leuks tegenover de deelname van het lerend netwerk stond, zoals het eten van pizza of gratis uit eten, dan bleek het aantal deelnemers te stijgen. Wat verder goed bleek te werken volgens de geïnterviewde personen was het resultaatgericht werken, hierbij is het wel van belang dat er vooraf

goed verkend wordt wat er nodig is en wat de mogelijkheden zijn om het resultaat succesvol te kunnen behalen.

Wat ook goed bleek te werken in het aanpakken van de kwesties was het collectief werken. De samenwerking met verschillende partijen werd door veel personen als positief ervaren. Door met diverse personen met diverse belangen om tafel te gaan zitten konden de kwesties vanuit veel verschillende aspecten bekeken worden. Er is naar gekeken dat de kwestie voor iedereen toegankelijk is, dit is onder andere gedaan door met verschillende partijen te kijken naar een manier om de oplossing zo breed mogelijk te maken en door er alert op te zijn dat de oplossing laagdrempelig is.

Verder is de eigen kracht van de inwoners goed benut in de kwesties. De inwoners gaven hierover zelf ook aan dat zij het idee hebben dat er gebruik is gemaakt van hun inbreng en dat zij zich serieus genomen voelden binnen de lerende netwerken. Ook de wijkteammedewerkers gaven aan dat er is geluisterd naar de inwoners, zo wordt een idee van één inwoner momenteel nog steeds gepromoot. Daarnaast zien de wijkteams ook de meerwaarde van de inwoners, ze zien hoe nuttig de inbreng van de inwoners is.

Paragraaf 5.4 Wat bleek niet goed te werken in het aanpakken van de kwesties?

Uit de interviews kwamen ook thema's naar voren die minder goed bleken te werken in het aanpakken van de kwesties. De hoge werkdruk van de wijkteammedewerkers is één van deze thema's. Verschillende medewerkers van de wijkteams gaven aan dat de hoge werkdruk belemmerend werkt in het aanpakken van de kwesties. Ze gaven aan dat zij niet de tijd aan de Expeditie konden besteden die ze er eigenlijk aan hadden willen besteden. Wat nog meer als belemmerend werd aangegeven was het werven van inwoners, de wijkteams gaven aan dat het lastig was om inwoners te vinden die langere tijd bij de kwestie betrokken wilden zijn. Het is meerdere malen voorgekomen dat inwoners afhaakten. Eén van de redenen die hiervoor werd genoemd was het feit dat het lang duurde voordat er voortgang kwam in de kwestie. Ook kwam het veelvuldig voor dat afspraken werden afgezegd of dat inwoners niet kwamen opdagen. Een ander belemmerend thema binnen de lerende netwerken was het plannen van afspraken met zowel de wijkteams als de inwoners. Verder bleek het belemmerend te werken dat de ontwikkelingen pas langzaam zichtbaar werden. Er werd aangegeven dat er nog geen duidelijke resultaten en/of veranderingen zichtbaar zijn. Het kostte veel tijd om iets te bereiken met het lerend netwerk. Wat twee respondenten ook aangaven was dat er onduidelijkheid heerst over het oppakken van de kwestie, wie gaat daarin het initiatief nemen? Verder gaven twee respondenten aan dat zij iemand missen met kennis van communicatie, iemand die hen kan helpen om de PR kant aan te pakken en hiermee te zorgen voor meer betrokken inwoners. De regel- en wetgeving bleek ook belemmerend op momenten, omdat deze regels het moeilijker of onmogelijk maken om sommige creatieve oplossingen ook daadwerkelijk uit te voeren. Organisaties die strak blijven vasthouden aan de regel- en wetgeving belemmeren de vrijheid die Expeditie Enschede nodig heeft om te kunnen experimenteren. Daarnaast gaf één van de medewerkers van het wijkteam aan dat de Expeditie wat vaag bleef, dat het nooit helemaal in het team is geland en dat er onduidelijkheid was over wat er precies werd verwacht van de medewerkers van de wijkteams. Verder is nog door één persoon benoemd dat één van de kwesties wat onrealistisch is, dat het idee vanachter een tekentafel is bedacht en dat sommige partijen te makkelijk naar de situatie kijken.

Paragraaf 5.5 Wat heeft Expeditie Enschede opgeleverd binnen drie kwesties in de gemeente Enschede?

Naast de oplossingen die voort zijn gekomen uit de kwesties, heeft Expeditie Enschede nog een groot aantal resultaten naar voren laten komen, zoals te lezen is in voorgaande paragrafen. Met name de veranderingen in individuele casuïstiek hebben veel resultaten opgeleverd.

Omdat de omdenkers Expeditie Enschede richting geven, en een rode draad vormen in het handelen naar een inclusieve samenleving, worden de drie behandelde omdenkers uit het theoretisch kader aan de resultaten gekoppeld.

Omdenker 1: Van casuïstiek (individueel gericht) naar het aanpakken van kwesties (collectief gericht) in de samenleving.

Hierbij horen de volgende drie noodzakelijke voorwaarden volgens Pelleboer (2016):

- a. Het gemeenschappelijke belang moet worden gevoeld door de deelnemers (Pelleboer, 2016).
Het gemeenschappelijke belang van alle drie de kwesties wordt door alle geïnterviewde personen gedragen. Dit, omdat de lerende netwerken samen op zoek gaan naar een oplossing voor een bepaalde kwestie, het gemeenschappelijke doel wordt hierdoor bepaald door alle deelnemers van het lerende netwerk samen.
Bij Expeditie Buitensport gaf iemand aan dat er met name in het voortraject is gekeken naar wat ze willen neerzetten met elkaar. Op deze manier wordt er een duidelijk gemeenschappelijk doel geformuleerd waaraan alle betrokken kunnen werken.
Echter geldt niet voor alle inwoners die hebben deelgenomen aan Expeditie Enschede dat het gemeenschappelijke belang wordt gevoeld, er zijn namelijk ook een aantal deelnemers die op momenten verzuimen om de afspraken na te komen, deelnemers die wel komen opdagen als hier een tegenprestatie tegenover staat. Eén van de wijkteammedewerkers geeft ook aan dat je de inwoners bijna elke bijeenkomst een tegenprestatie moet geven, omdat ze anders afhaken. Hieruit zou de conclusie getrokken kunnen worden dat het gemeenschappelijk belang niet door iedereen als even belangrijk wordt gevoeld.
Wat ook niet altijd duidelijk is, is wie dit gemeenschappelijke belang 'draagt', wie is de initiatiefnemer? Voor wie zit er in de kwestie een echte 'win-situatie'?
- b. De zichtbaarheid van participatie moet zichtbaar zijn (Pelleboer, 2016).
De gemeente Enschede omschrijft in haar visie dat een inclusieve samenleving een samenleving is waarin iedereen meedoet. De gemeente kijkt hierbij naar de mogelijkheden, talenten en eigen regie van de mens (Gemeente Enschede, z.j.). De inwoners die hebben deelgenomen aan de lerende netwerken geven aan dat zij zich gehoord en serieus genomen voelen. Zij hebben ervaren dat hun inbreng er ook echt toe doet. Er werd ook aangegeven door een inwoner dat zij een stukje burgerparticipatie tot stand ziet komen en dat Expeditie Enschede bijdraagt aan de betrokkenheid van inwoners. Echter komt uit de resultaten ook naar voren dat het bij kwestie A een tijd heeft geduurd voordat er daadwerkelijk resultaten te zien waren. Eén van de wijkteammedewerkers in deze kwestie geeft ook aan dat de specifieke resultaten werden gemist. De zichtbaarheid van participatie is dus niet in alle kwesties duidelijk naar voren gekomen in de resultaten.
- c. Er moet tijd beschikbaar gemaakt worden voor de zorgverleners (Pelleboer, 2016).
Aan deze voorwaarde voldoet Expeditie Enschede nog niet. Uit het onderzoek van Pelleboer (2016) komt naar voren dat er tijd vrij gemaakt moet worden voor het opzetten en doorverwijzen naar collectieve voorzieningen. De medewerkers van de wijkteams geven aan dat de werkdruk voor hen hoog ligt en dat bij urgente situaties hun eigen

caseload voorrang krijgt. Hierdoor lukt het sommige medewerkers van de wijkteams niet om Expeditie Enschede zoveel aandacht te geven als ze het eigenlijk hadden willen geven.

Omdenker 2: Van de professional die de oplossingen bedenkt naar verhalen en oplossingen vanuit de leefwereld.

Michels (2013) benoemt enkele voorwaarden die nodig zijn om positieve effecten van burgerparticipatie te bereiken. Hierbij zijn onderstaande voorwaarden van belang:

- a. De houding van de overheid moet gericht zijn op een evenwicht van loslaten en sturen, waarbij de burgers meer ruimte krijgen en de professionals meer fungeren als procesmanager. In die rol dienen zij burger ondersteuning te bieden bij hun inbreng in de samenleving (Michels, 2013).

Medewerkers van de wijkteams geven aan dat zij door Expeditie Enschede meer zijn gaan samenwerken met de inwoners en ook beter hebben leren luisteren naar de inwoners. Er wordt vaker gekeken naar de eigen kracht van de inwoners. Een voorbeeld hiervan is dat één van de wijkteammedewerkers twee inwoners aan elkaar koppelde, omdat zij van elkaar konden leren. De wijkteammedewerker stuurt hen hierbij wel waar nodig, maar laat hen ook los door ze van elkaar te laten leren. Meerdere wijkteammedewerkers geven aan dat zij meer zijn gaan samenwerken met en beter zijn gaan luisteren naar inwoners. Deze voorwaarde is binnen Expeditie Enschede dus zeker behaald.

- b. Er moet sprake zijn van respect en wederzijds vertrouwen waarin burgers serieus genomen worden, een gelijkwaardige relatie wordt aangegaan, voortdurend wordt gedacht aan informatie-uitwisseling en afspraken worden nagekomen (Michels, 2013). Met de lerende netwerken van Expeditie Enschede is er gelet op respect en wederzijds vertrouwen. Dit is gedaan door de inwoners vanaf het begin af aan mee te laten denken met oplossingen. Door ze echt te betrekken bij de kwestie. De inwoners geven zelf ook aan dat zij het idee hebben dat er naar hen geluisterd is, daarnaast geven de inwoners die hebben deelgenomen aan Expeditie Enschede aan dat zij positieve feedback hebben ontvangen na hun deelname. De afspraken worden nog niet door iedereen nagekomen, medewerkers van de wijkteams gaven aan dat een aantal inwoners verzuimde om alle afspraken ook daadwerkelijk na te komen. Deze voorwaarde is deels behaald. Burgers voelen zich serieus genomen, er wordt een gelijkwaardige relatie aangegaan en er wordt voortdurend gedacht aan informatie-uitwisseling. Het nakomen van afspraken is echter nog niet behaald. Het niet nakomen van afspraken hangt samen met het niet voelen van een gemeenschappelijk belang. Wanneer iemand niet het belang van de kwestie voelt, zal deze ook eerder verzuimen om afspraken na te komen.

- c. Het proces moet transparant zijn en de resultaten moeten teruggekoppeld worden (Michels, 2013).

Uit de resultaten kwam niet naar voren of het proces en de resultaten ook daadwerkelijk werden teruggekoppeld naar het gehele lerend netwerk. Vanuit de theorie over Expeditie Enschede wordt er echter wel verwacht dat de partijen in een lerend netwerk transparant zijn, zij gaan namelijk samen op zoek naar hefboomen, kansen en oplossingen en zij experimenteren vervolgens samen om te ontdekken wat wel en/of niet goed werkt (Wijkteams Enschede, 2016).

Wat uit de resultaten wel naar voren kwam, is het feit dat er in kwestie A pas langzaam ontwikkelingen zichtbaar waren. Meerdere deelnemers van deze kwestie geven aan dat zij hier graag eerder resultaten van hadden gezien, echter waren deze resultaten er niet eerder.

Op de vraag of er in de drie kwesties sprake is geweest van een transparant proces en terugkoppeling van de resultaten, kan in dit onderzoek dus geen antwoord worden gegeven.

Omdenker 3: Van speciale voorziening voor speciale doelgroepen, naar voor iedereen toegankelijk voorliggende voorzieningen.

Voor zowel kwestie A en B is inmiddels de oplossing zichtbaar. Bij kwestie A zijn de eerste aangepaste brieven verzonden en kwestie B is al enkele maanden gestart met Expeditie Buitensport. Kwestie C zit nog in de voorbereidingsfase, dus over deze oplossing kunnen nog geen uitspraken worden gedaan.

Volgens de Gemeente Enschede (2017) is een voorziening algemeen gebruikelijk als deze:

- a. Normaal in de handel verkrijgbaar is (Gemeente Enschede, 2017).
Dit geldt voor zowel kwestie A als kwestie B. Als bij kwestie A een brief wordt aangepast, dan wordt deze aangepast voor alle ontvangers van deze brieven, niet alleen voor mensen met bijvoorbeeld een beperking. Iedereen ontvangt zo een aangepaste brief. Ook kwestie B is normaal in de handel verkrijgbaar. Iedereen kan zich aanmelden voor Expeditie Buitensport.
- b. Niet specifiek is bedoeld voor mensen met een beperking (Gemeente Enschede, 2017).
Expeditie Buitensport organiseert activiteiten voor zowel jongeren met een beperking als jongeren zonder beperking. Deze jongeren sporten samen in een groep. Ook de aangepaste brieven uit kwestie A worden verstuurd naar alle geadresseerden, niet alleen naar mensen met een beperking.
- c. Niet substantieel duurder is dan vergelijkbare producten (Gemeente Enschede, 2017).
Aan de aangepaste brieven in kwestie A zitten geen kosten verbonden. Voor Expeditie Buitensport moet €5,- per middag worden betaald, wat goedkoper is dan andere buitensport activiteiten. Zo betaal je bij andere organisaties al snel €10,- (Natuurlijkspportief, z.j.) of €13,- (Buitensport Zwolle, z.j.) voor één les.

Al met al kan geconcludeerd worden dat Expeditie Enschede veel heeft opgebracht binnen de gemeente Enschede. Zowel op persoonlijk gebied voor inwoners en wijkteammedewerkers als op het gebied van individuele casuïstiek. Wanneer de omdenkers richting een inclusieve samenleving worden nagelopen, is het overgrote deel van de bijbehorende voorwaarden bereikt binnen de drie onderzochte kwesties van Expeditie Enschede. Dit geeft aan dat er door de deelnemers van Expeditie Enschede wordt gefocust op de omdenkers en dat deze ook leven binnen de lerende netwerken. Wel valt het op dat alleen de voorwaarden voor de derde omdenker allemaal zijn behaald. Als beter wordt gekeken naar deze voorwaarden, dan valt ook op dat deze meetbaar zijn. Omdenker één en twee zijn moeilijker meetbaar en deze zijn ook niet volledig behaald. Hieruit zou de conclusie getrokken kunnen worden dat er wél actief wordt gekeken naar de omdenkers, maar dat niet alle omdenkers duidelijk zijn en dat deze nog meer richting en sturing zouden kunnen gebruiken.

Hoofdstuk 6 - Aanbevelingen

Paragraaf 6.1 Tegenprestatie jongeren

In de resultaten is te lezen dat in de interviews naar voren is gekomen dat het lastig was om inwoners te betrekken bij de kwesties. Ook wanneer er inwoners mee wilden denken in de kwestie kwam het veelvuldig voor dat zij zich alsnog afmelden voor een bijeenkomst. Uit de interviews kwam ook naar voren dat het stimulerend werkt voor de jongeren wanneer zij iets terugkrijgen voor hun deelname.

Door deze twee bevindingen naast elkaar te leggen, volgt de logische aanbeveling om de inwoners een tegenprestatie te bieden voor hun deelname. Hierbij kan voor jongeren gedacht worden aan bijvoorbeeld een maatschappelijke stage. In de resultaten gaven enkele geïnterviewde personen aan dat zij het lastig vonden om de PR kant en communicatie aan te pakken. Ook hier zou je op kunnen inspelen door een student communicatie uit te nodigen voor het lerend netwerk. Deze kan meedenken als inwoner en kan hulp aanbieden als communicatie stagiaire.

Paragraaf 6.2 Hoge werkdruk

Een veelgenoemde belemmering die is genoemd is de hoge werkdruk van de wijkteammedewerkers. Ook in een voorgaand onderzoek over Expeditie Enschede (Dam, ten en Raadt, van der, 2017) kwam naar voren dat de voornaamste reden voor wijkteammedewerkers om niet deel te nemen aan Expeditie Enschede de werkdruk is. De wijkteammedewerkers gaven toen aan dat er veel van hun verwacht werd, terwijl de prioriteit bij alle wijkteammedewerkers ligt in hun eigen caseload.

Expeditie Enschede loopt nog tot 1 juli 2018, daarna zal de gemeente hier geen geld meer in steken en zullen de huidige expeditieleiders hun oorspronkelijke taken in het wijkteam weer oppakken en zullen zij geen 'kartrekkers' meer zijn in de Expeditie. De wijkteammedewerkers zullen de Expeditie nu zelfstandig moeten gaan oppakken en gaan verweven in hun handelen.

Wijkteammedewerkers geven aan dat zij de huidige werkdruk als belemmerend ervaren om zich echt volledig in te zetten voor de Expeditie. Dit, terwijl zij in de huidige manier van werken nog wel gemotiveerd en gestimuleerd worden door de reisleiders. Wanneer deze reisleiders wegvallen, is het aan de wijkteammedewerkers om naast hun drukke caseload ook nog initiatieven te ondernemen voor Expeditie Enschede.

Om de wijkteammedewerkers toch voldoende rust en tijd te geven voor de Expeditie is het van belang dat er een duidelijk takenpakket komt voor de wijkteammedewerkers. Wijkteams moeten met elkaar in overleg en een duidelijk plan maken over de invulling van de Expeditie. Hoe kunnen zij de Expeditie verweven in hun takenpakket? Door één keer per twee weken een vast moment te prikken waar de wijkteams met elkaar bijeen komen en ontwikkelingen over Expeditie Enschede bespreken, wordt de Expeditie een vast onderdeel in het takenpakket en wordt er geregeld aandacht besteed. Het is van belang dat de wijkteams hierover met elkaar in gesprek gaan en dat er duidelijke afspraken gemaakt gaan worden, zodat de Expeditie niet wordt vergeten door alle andere taken die de wijkteammedewerkers hebben. Wanneer de Expeditie op deze manier wordt verweven in het handelen, zal de Expeditie gezien worden als één van de taken van de wijkteammedewerker in plaats van iets extra's dat tussen alle andere taken door 'gefiets' moet worden.

Paragraaf 6.3 **‘Kleinere’ kwesties**

Wijkteammedewerkers en deelnemers gaven in de interviews aan dat het (te) lang duurde voordat er resultaten zichtbaar waren. Wijkteammedewerkers gaven aan dat inwoners hierdoor niet meer deelnamen aan het lerend netwerk, omdat zij simpelweg geen resultaten zagen. Om de inwoners te blijven motiveren wordt het aanbevolen om resultaatgerichter te werken, om na elke bijeenkomst duidelijk afspraken te maken met elkaar welke acties er ondernomen moeten worden. Daarnaast wordt het aanbevolen om ‘kleine’ kwesties op te zetten die binnen een kort tijdsbestek te realiseren zijn. Wanneer er een kwestie is waar langere tijd aan gewerkt zal moeten worden, dan kan deze worden onderverdeeld in meerdere kleinere kwesties. Bij de kwestie ‘moeilijke brieven’ hadden er bijvoorbeeld drie subgroepen gemaakt kunnen worden. Eén subgroep die aan de slag gaat met het opstellen van de verbeterde brieven, één subgroep die de moeilijke brieven werft bij de inwoners en één subgroep die in gesprek gaat met de gemeente. Door in kleinere groepen te werken met kleinere ‘opdrachten’ voelen de inwoners en wijkteammedewerkers mogelijk meer binding en hebben zij een duidelijk en haalbaar doel waar zij naartoe werken. De resultaten zijn voor hen dan ook sneller zichtbaar.

Hoofdstuk 7 – Sterkte-zwakke analyse

Sterke punten	Zwakke punten
❖ Twee onderzoekers	❖ Afwijkende interviews
❖ Vrijheid in planning interview	❖ Onervarenheid onderzoekers
❖ Actueel	❖ Een net opgestarte kwestie
❖ Afstemming onderzoekers/opdrachtgever/docenten	❖ Geen triangulatie

Paragraaf 7.1 Sterke punten van het onderzoek

Doordat de onderzoekers elkaar bij elke handeling hebben gecontroleerd en waar nodig hebben verbeterd en/of aangesproken, is er met twee kritische blikken gekeken naar het onderzoek. Dit vermindert de kans op fouten en dit komt de betrouwbaarheid van het onderzoek ten goede.

Een punt dat positief heeft gewerkt, is dat de geïnterviewde personen zelf mochten kiezen waar en wanneer zij geïnterviewd wilden worden. Hiermee konden zij het dusdanig plannen dat het interview voor hun geen ‘last’ hoefde te zijn. Hierdoor stonden zij mogelijk ook positiever tegenover het interview.

Het onderzoek is actueel, omdat er momenteel ook nog gewerkt wordt met Expeditie Enschede. Ook gaven de geïnterviewde personen tijdens het interview aan dat zij zelf ook benieuwd zijn naar wat de Expeditie tot nu toe heeft opgeleverd. Dit maakt dat de geïnterviewde personen gemotiveerd zijn over hun deelname aan het onderzoek.

De afstemming tussen de onderzoekers, de opdrachtgever en de docenten van het Saxion heeft ervoor gezorgd dat er vanuit verschillende invalshoeken is gekeken naar het onderzoek. De opdrachtgever kon duidelijk verwoorden wat zij precies weten wilde, terwijl de docent duidelijk aangaf wat van belang was voor het onderzoek. Hierin hebben de onderzoekers geprobeerd om de ‘gouden middenweg’ te vinden.

Paragraaf 7.2 Zwakke punten van het onderzoek

In verband met persoonlijke omstandigheden zijn twee interviews afgenomen door één onderzoeker. Dit wijkt af van de andere interviews waar de onderzoekers met zijn tweeën het interview hebben afgenomen. Er is gekozen om beide onderzoekers bij de interviews te laten zijn, zodat er meer kans is dat er wordt doorgevraagd op onduidelijkheden. Doordat er bij twee interviews echter maar één onderzoeker aanwezig was, is er een kans dat er niet is doorgevraagd op bepaalde uitspraken, terwijl dit anders misschien wel was gedaan.

Doordat er gebruik is gemaakt van semigestructureerde interviews, is er veel ruimte voor de respondent om zijn/haar verhaal te vertellen. Ook is er ruimte voor de onderzoekers om door te vragen op bepaalde uitspraken, om zo tot een compleet beeld te komen. Echter zijn de onderzoekers nog onervaren in het afnemen van interviews, dit maakt dat er mogelijk beter doorgevraagd had kunnen worden op bepaalde uitspraken. Dit had er dan voor kunnen zorgen dat er nog meer resultaten naar voren waren gekomen.

Om dit in het vervolg te voorkomen, kan er voor gekozen worden om als onderzoeker voor jezelf te bepalen wat je precies weten wilt aan het eind van het interview. Wanneer het interview is geweest kun je deze 'checklist' dan aflopen en de ontbrekende informatie alsnog vragen. Hiervoor moet de interviewer zichzelf ook de tijd gunnen na het interview.

Eén van de kwesties is een kwestie die nog maar net is opgestart. Op het moment dat de interviews werden afgenomen, waren er nog maar twee bijeenkomsten geweest over deze kwestie. Dit maakt dat het voor een aantal deelnemers lastig was om de interviewvragen te beantwoorden. Wanneer er was gekozen voor een kwestie waarbij al meerdere bijeenkomsten waren geweest, waren er mogelijk meer resultaten naar voren gekomen.

Voor een volgend onderzoek is het verstandig om voorafgaand aan de interviews dieper in te gaan op de vraag 'wat wil ik weten?' en hierbij ook kritisch te kijken naar de mogelijkheden die er zijn om ook daadwerkelijk deze informatie naar boven te halen. Wanneer er voorafgaand aan de interviews kritischer was gekeken naar deze kwestie, waren de onderzoekers tot de conclusie gekomen dat een andere kwestie mogelijk meer resultaten zou opleveren.

In dit onderzoek is er alleen gebruik gemaakt van de semigestructureerde interviews. Tegenwoordig komt het veelal voor dat verschillende kwalitatieve en kwantitatieve dataverzamelingmethoden worden gecombineerd in één onderzoek, ook wel triangulatie genoemd. Deze triangulatie verhoogt de geldigheid van de onderzoeksresultaten (Verhoeven, 2011). In dit onderzoek is er echter maar één onderzoeksmethode gebruikt. Dit betekent niet dat het huidige onderzoek niet valide is, maar het is wel een aandachtspunt om mee te nemen voor een mogelijk volgend onderzoek.

Paragraaf 7.3 Discussie

Kan Expeditie Enschede wel gedragen worden door de wijkteammedewerkers?

Uit een inventarisatie van Movisie, het Nederlands Jeugdinstituut en Vilans (Skipr, 2016) blijkt dat negen van de tien wijkteams kampen met een gebrek aan tijd en capaciteit. Wijkteams ervaren een hoge werkdruk en dito caseload. Dit hangt samen met de keuze van de gemeenten om een breed takenpakket te hanteren voor wijkteams. Wijkteams krijgen naast hulpvragen over complexe multiprobleemgezinnen ook eenvoudigere hulpvragen zoals bijvoorbeeld het aanvragen van een rolstoel. Hierdoor worden de caseloads groter en komen wijkteams niet toe aan kerntaken zoals preventie en meer aanwezigheid in de wijk (Arum, van en Schoorl, 2015).

Uit een eerder onderzoek van M. Meijer (2017) naar de wijkteams Oost-buiten, West en Zuid in Enschede bleek dat de wijkteammedewerkers uit deze teams hun werk als druk ervaren, zij gaven aan een gebrek aan tijd te ervaren bij het uitvoeren van hun werkzaamheden. Door de hoge werkdruk bij hun werkzaamheden laten de wijkteammedewerkers zich leiden door de zaken die het meest urgent zijn. De zaken waar zich een crisis voordoet krijgen voorrang. Dit heeft als gevolg dat de wijkteammedewerkers weinig toe komen aan de werkzaamheden die gericht zijn op preventie, vroegtijdige signalering en ondersteuning (Meijer, 2017). Ook in de resultaten van dit onderzoek kwam naar voren dat de hoge werkdruk belemmerend werkt:

“Maar ik heb nog wel altijd dat pakketje in mijn hoofd zeg maar en dat zijn heel vaak wel de snelste linkjes om in te zetten. Want eigen netwerk of een buurt iets bij elkaar zetten gaat gewoon heel veel tijd innemen”.

De hoge werkdruk zorgt ervoor dat de wijkteams geneigd zijn om op de oude manier te blijven werken, omdat dit veelal sneller gaat. Het staat de mogelijkheid tot een omslag in het handelen van

de wijkteammedewerker in de weg.

Expeditie Enschede is een project waar de wijkteammedewerkers aan meewerken. Wanneer er in de caseloads bij de wijkteammedewerkers echter een hoge werkdruk ervaren wordt en er zich urgente situaties voordoen, zal Expeditie Enschede naar de achtergrond verdwijnen.

Rond juni 2018 zal Expeditie Enschede als project van de gemeente stop gezet worden. Het is dan de bedoeling dat de wijkteams zelfstandig blijven werken aan Expeditie Enschede. Zonder reisleiders. Gekeken naar deze bevindingen kan men zich afvragen of de verantwoordelijkheden van Expeditie Enschede wel bij de wijkteammedewerkers gelegd moet worden. Is het niet verstandiger om één iemand binnen het wijkteam verantwoordelijk te maken voor Expeditie Enschede? Eén iemand die alle zaken rondom de kwesties regelt, zodat de wijkteammedewerkers, wanneer nodig, zich met name kunnen richten op de bijeenkomsten van de lerende netwerken. De wijkteammedewerkers blijven op deze manier deelnemen aan Expeditie Enschede en blijven dus ook werken aan een omslag in hun handelen. Echter hoeven de wijkteammedewerkers niet meer de verantwoordelijkheid te dragen, het initiatief te nemen en andere randzaken te regelen, wat de werkdruk van de Expeditie zal verlagen voor de wijkteammedewerkers.

Echter hoort deze manier van werken binnen Expeditie Enschede wel bij de transformatie die plaats heeft gevonden binnen het sociale domein. Zoals eerder in het theoretisch kader al werd aangegeven, geeft het Nederlands Jeugdinstituut (z.j.) aan dat één van de doelen van een sociaal wijkteam is om de participatie van bewoners, de sociale samenhang en onderlinge hulp in de buurt of wijk te bevorderen. Daarnaast wordt er verwacht dat er meer wordt gestuurd op de 'eigen kracht' van inwoners en hun netwerk. Ook wordt verwacht dat sociaal werkers meer present zijn in de leefomgeving en zo nodig zelf op inwoner afstappen (Nji, z.j.). De hypothese van deze veranderende werkwijze is dat er op deze manier vroegtijdig problemen kunnen worden gesignaleerd en dat er bruggen geslagen kunnen worden tussen burgers onderling én tussen burgers en instituties (Nji, z.j.).

Wanneer de wijkteammedewerkers nu echter hun volledige focus mogen behouden op de individuele casuïstiek, dan zullen zij op een gegeven moment achter blijven t.o.v. de verwachtingen van het veranderende sociale werk. Want wanneer hun focus volledig ligt op de individuele casuïstiek, komen ze dan wel in de wijken? Signaleren zij dan vroegtijdig problemen? Komen zij dan tot collectieve oplossingen?

Expeditie Enschede is een initiatief dat vorm geeft aan het nieuwe handelen binnen het sociaal domein en hiermee richting een inclusieve samenleving gaat. Voor de wijkteammedewerkers is dit een ideale manier om mee te kunnen transformeren en daarom moeten zij hierin ook actief meedoen. Dit betekent dat er binnen de wijkteams zelf gekeken moet gaan worden hoe taken kunnen worden herverdeeld, zodat er genoeg ruimte vrij wordt gemaakt voor Expeditie Enschede.

Literatuurlijst

Arum, van, S. & Schoorl, R. (2015). *(Sociale) Wijkteams in vogelvlucht*. Utrecht: Movisie.

Boer, N., de & Lans, J., (2011). *Burgerkracht: De toekomst van het sociaal werk in Nederland*. Den Haag: RMO.

Buitensport Zwolle. (z.j.). *Survival expeditie*. Op 28 januari 2018 opgevraagd van www.buitensportzwolle.nl

Coalitie voor Inclusie. (z.j.). *Het VN-verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap*. Op 21 februari 2018 opgevraagd van www.coalitievoorinclusie.nl

Doorewaard, H. en Verschuren, P. (2003). *Het ontwerpen van een onderzoek*. Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers.

Fiselier, J. Persoonlijke communicatie. 17 oktober 2017.

Gemeente Enschede. (2014). *Beleidsplan invoering WMO 2015*. Op 17 november 2017 opgevraagd van www.enschede.nl

Gemeente Enschede. (2016). *Expeditie Enschede: leren op weg naar een inclusievere samenleving*. Op 12 september verkregen van www.enschede.nl

Gemeente Enschede, (z.j.). *Hoe werkt een wijkteam?* Geraadpleegd op 23 september 2017, van: www.enschede.nl

Gemeente Enschede. (2016). *Nieuw Enschedees Welzijn*. Enschede: SIR Communicatiemanagement.

Gemeente Enschede. (2014). *Nota inrichting en sturing Jeugdzorg en Wmo vanaf 2015* Op 22 september verkregen van www.enschede.nl

Gemeente Enschede. (z.j.). *Sociaal Lab 053*. Op 13 november 2017 opgevraagd van www.enschede.nl

Gemeente Enschede. (2017). *Toelichting op Verordening maatschappelijke ondersteuning Enschede 2017*. Enschede: Gemeente Enschede.

Gemeente Enschede. (z.j.). *Verordening maatschappelijke ondersteuning Enschede 2017*. Opgevraagd op 11 september 2017 van www.overheid.nl

Gemeente Hardenberg. (z.j.). *Een samenleving waarin iedereen telt*. Op 12 september 2017 verkregen van www.hardenberg.nl

Gemert, M. van & Fontys Hogeschool. (2011). *WMO gestript*. [Video bestand] Verkregen op 11 september 2017 van www.wmowerplaatsen.nl

Hartholt, H., Hekman-Veldhuizen, M., & Ketelaar, N. (2017). Pionieren in het sociaal domein. *Vakblad Sociaal Werk*, 2017(4), 24-26.

Klamer, S. Persoonlijke communicatie. 25 oktober 2017

Lange, I.C.M. de (1999). De thuiszorg op weg naar community care. *Handboek Mogelijkheden. Vraaggerichte zorg voor mensen met een verstandelijke handicap*. Maarssen: Elsevier/De Tijdstroom. Pag. V 1.2-1 t/m 1.2-16.

Maso, I., & Smaling, A. (1998). *Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie*. Amsterdam: Boom.

Meijer, M. (2017). *De regierol van wijkteammedewerkers (Afstudeeropdracht)*. Bestuurskunde, Radboud Universiteit Nijmegen, Nijmegen.

Michel, Hagar. (2013). *De effectiviteit van een wmo-adviesraad versus die van focusgroepen*. Utrecht: Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisatiewetenschap en Movisie.

Movisie. (2016). *Wijzigingen AWBZ en WMO: Een overzicht*. Verkregen op 6 oktober 2017, van www.movisie.nl

Movisie. (2013). *Zelfregie, eigen kracht, zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid. De begrippen ontward*.

Natuurlijksportief (z.j.). *Groepstrainingen*. Op 28 januari 2018 opgevraagd van www.natuurlijksportief.nl

Nieuwboer, A. van den & Nazir, S. (2013). *Visie & uitgangspunten transitie Jeugdzorg*. Enschede: Gemeente Enschede.

Nederlands Jeugd Instituut, (z.j. c). *Samenwerken in de wijk*. Geraadpleegd op 23 september 2017, van: www.nji.nl

Olson, M. (2002). *The logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups*. London: Harvard University Press.

Pelleboer, Janine. (2016). *Van individueel naar collectief: collectieve inbedding van ondersteuningsvragen*. Utrecht: Universiteit Utrecht.

Rijksoverheid. (2014). *Transitieplan Wmo 2015*. Op 18 november 2017 opgevraagd van www.rijksoverheid.nl

Schuurman, M. (2002). *Mensen met verstandelijke beperkingen in de samenleving. Een analyse van bestaande kennis en aanwijzingen voor praktijk en verdere kennisverwerving*. Utrecht: Landelijk KennisNetwerk Gehandicaptenzorg.

Shalock, R. L., & Verdugo, M.A. (2002). *Handbook on quality of life for human service practitioners*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.

Skipr. (2016). *Breed takenpakket en werkdruk zetten wijkteam klem*. Op 28 januari 2018 opgevraagd van www.skipr.nl

Stichting Maatschappelijke Dienstverlening. (Z.j.). *Expeditie Enschede*. Verkregen op 19 september 2017 van www.smd.nu

Stichting Perspectief. (2002). *Herziene omschrijving van standaarden en indicatoren*. Intern stuk. Utrecht: Stichting Perspectief.

Wijkteams Enschede. (2016). *Expeditie Enschede. Lerend op weg naar een inclusieve samenleving*. Enschede - Haaksbergen: SMD.

Veldhuizen, M. Persoonlijke communicatie. 17 oktober 2017.

Veldhuizen, M. Persoonlijke communicatie. 30 januari 2018.

Verhoeven (2011). *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma uitgevers

Witte, R. (2018). 'Ik weet wat het is om je plek te verdedigen'. *Woerden: AD/Groene Hart*. 2018, pag. 5.

Bijlage A – Labelschema's

Wat heeft Expeditie Enschede opgeleverd?				
Hoofdlabel (dimensie)	Sublabel (indicator)	Uitspraak (onvolledig)	Fragmen t	Toevoeging onderzoekers
Individuele casuïstiek	Out-of-the-box	Dat ze beter snappen dat ze ook out-of-the-box oplossingen mogen gaan bedenken en mogen gaan doen.	A1A-2	Met 'ze' worden de wijkteammedewerkers bedoeld.
		Ik ben gaan experimenteren van hoe werkt het als we nou één plan, één hulpverlener, één gezin.	A1A-25	
		Ehm, wat op gang begint te komen is toch wat meer out-of-the-box denken.	A5A-1	
		Creatief denken en ook out-of-the-box denken.	A6B-26	Antwoord op de vraag wat hij/zij heeft geleerd van de deelname aan de Expeditie.
		En dat we steeds met creatieve ideeën gaan komen.	A6B-30	Opmerking over wat hem/haar opvalt binnen het team van wijkteammedewerkers.
		Ja, je probeert meer out-of-the-box te denken.	A5A-9	In de individuele casuïstiek.
		En dat ook alles kan en mag. En niet denken van dat kan of mag niet. Maar gewoon proberen.	A6B-27	
		Eh, ook wel beetje dat je ook gedwongen wordt om er toch elke keer bij stil te staan om out-of-the-box te gaan denken.	A5A-14	
		Ja, ik merk zeker dat ik creatiever denk.	A6B-32	
	Meer aanwezig in de wijk	Dat ik kijk van goh wat is er in de wijk allemaal aanwezig. Maar dat ik kijk naar de wijk en wat kan de wijk creatief aanbieden.	A6B-20	
		Dat wij wel steeds meer in de wijk willen zijn.	A6B-29	Opmerking over wat hem/haar opvalt binnen het team van wijkteammedewerkers.
		Dat ik meer in de wijk aanwezig ben.	A6B-25	Antwoord op de vraag wat hij/zij heeft geleerd van de deelname aan de Expeditie.
		Om laagdrempelig dingen in te kunnen zetten zeg maar, om dus echt wat meer die verbinding in die	A4B-1	Antwoord op de vraag wat

		wijk te krijgen. En om die transitie echt te gaan maken.		Expeditie Enschede heeft veranderd.
		Omdat ze inderdaad zagen dat het meerwaarde heeft dat je iemand vanuit het netwerk in de gemeente of in een wijk dat dat meerwaarde heeft. Van mensen die dat goed kennen. Als die meewerkt met de wijkteammedewerkers, dat dat voor de wijkteammedewerkers makkelijk is om daar even mee op te trekken. Anders moeten zij zelf telkens daarheen en dat is voor hun soms nog een brug te ver. Dus het is een beetje als overbrugging ook.	A3C-6	Met 'ze' wordt het wijkteam bedoeld.
		Dat wij wel steeds meer in de wijk willen zijn.	A6B-29	Opmerking over wat hem/haar opvalt binnen het team van wijkteammedewerkers.
	Luisteren naar inwoners	Ik zie dat ze meer snappen van het luisteren naar inwoners.	A1A-3	Met 'ze' worden de wijkteammedewerkers bedoeld.
		Ik denk toch ook wel beter luisteren. Ik heb tools meegekregen hoe ik beter met cliënten in gesprek kan gaan.	A6B-23	
		En ik heb bedacht ik ga gewoon heel veel naar haar luisteren en ik ga naast haar staan.	A1A-40	
		En ze hebben heel veel dingen gedaan vooral ook om verhalen op te halen van wat hebben zij nodig.	A6B-31	Met 'zij' worden de inwoners van de gemeente Enschede bedoeld. Met 'ze' de wijkteammedewerkers.
		Maar ook mogelijkheden om dingen uit te denken en met bewoners zelf in gesprek te gaan.	A4B-2	
		Een hele grote verandering vind ik dat gewoon meer naar de bewoners gekeken wordt, geluisterd wordt.	A5A-2	
		Dat het veel belangrijker is van om te kijken wat de cliënt zelf wil en wat hij of zij zelf aangeeft.	A6B-18	
		Er is gekeken hoe wij kunnen ondersteunen in de behoeftes van de jongeren.	A6B-4	
		Ik moet dan juist vragen maar wat wil jij en wat heb je dan nodig.	A6B-19	
		Ja wij hebben zoveel mogelijk geprobeerd om de tijden aan te passen aan de wensen van de jongeren. Dus ook eh, eind van de middag, ook	A5A-12	

		wel eens begin van de avond. Eigenlijk hebben we constant daar naar geluisterd.		
		Maar er is wel heel erg gekeken van wat leeft er nou in de wijk en wat hebben mensen voornamelijk nodig.	A6B-8	
		De mensen in de buurt zeggen dat die gehoord worden en dat er naar hun wordt geluisterd. Dat ze weten van er wordt iets mee gedaan. Dat is wel echt gebeurd denk ik.	A6B-17	
		We willen meer preventief denken en dat we ook meer willen kijken van wat speelt er bij de bewoners.	A6B-2	
		Dat dat luisteren, dus eerst kijken van wat willen de mensen zelf. Dat dat nu heel erg gemeengoed wordt binnen de organisatie. Dat het heel vanzelfsprekend is, dat als je iets doet, dat je eerst bij de inwoners zelf vraagt van wat zie je zelf nou eigenlijk als oplossing of waar loop je nou precies tegen aan.	A2B-4	
		En dan de stap maken van zouden we niet eens met die mensen in gesprek moeten van wat willen jullie dan precies. En daar dan ook veel meer oog voor.	A2B-24	
		Wat ik zie dat er vooral bij de wijkteammedewerkers een andere manier van denken veel meer nu tussen de oren zit en dan bedoel ik uh anders naar dingen kijken, uh kijken van wat willen de inwoners zelf.	A2B-1	
	Samenwerken met inwoners	Probeer te kijken van eh meer vanuit steun. Dat je dingen echt samen gaat doen.	A1A-22	
		Deze informatie moet juist bij de inwoners, waarom willen wij die kennis bij ons houden weet je? Dat moet juist verspreid worden.	A1A-21	
		Ik ben meer naast de bewoners gaan staan.	A3C-8	
		Ik ben in eerste instantie ben ik gaan bedenken van ik ga echt vanuit gelijkwaardigheid het doen en het ondersteunen van inwoners. Dus ik ga echt naast inwoners staan.	A1A-24	
		Ik ben echt met haar gaan kijken naar hoe, echt leuk contact met haar aangegaan, ook echt de verbinding gezocht.	A1A-41	
		Ook veel meer facilitairend zijn dan het gevoel te hebben ik moet met een oplossing komen of het hangt van mij af. Veel meer het ook in de groep laten ontstaan.	A2B-20	
		Ik zeg ik wil echt van jullie weten wat hebben jullie nodig zodat het hier anders gaat worden in deze wijk.	A1A-30	
		En ook hebben ervaren dat echt heel leuk is om	A1A-32	

		met inwoners dingen te bedenken. En daarin merk ik dat we stappen zetten.		
		En ook gewoon dat er zo'n kwaliteitskader staat waarin het betrekken van inwoners nu zo belangrijk is geworden van het hele kwaliteitskader.	A1A-33	
		En uh kunnen we ook op andere manieren oplossingen bedenken. Wat dichterbij de mensen staat. Wat meer in de leefwereld van de mensen. De oplossing meer in de buurt.	A2B-2	
		Uhm, een heleboel. Meedenken met mensen, dus dat je ook af en toe stapjes terug moet doen	A3C-7	
	Collectief werken	En wat ik een andere grote winst vind en die is ook heel belangrijk dat de leercyclus zoals wij die in de expeditie gebruiken. Van eerst luisteren en ervaringen ophalen en vandaaruit die ervaringen een betekenis geven en kijken van wat zouden we daarmee kunnen. Dus kunnen we dat collectief oppakken.	A2B-3	
		Maar ook veel meer gericht op kwesties van uit de wijk en het wijkteams. Goh van we komen dit wel heel vaak tegen. Zouden we hier niet wat anders op kunnen bedenken.	A2B-23	
		En ook wel denken van dat een individueel probleem dat als je daar iets voor bedenkt zeg maar, dat je dan ook voor veel meer mensen een oplossing vind. Dus dat je dan een collectieve oplossing kunt vinden.	A2B-6	
	Samenwerken met andere organisaties	Veel meer lijntjes gaan leggen met andere organisaties.	A1A-23	
		Hoe het werkt als je gaat netwerken, hoe sterk dat kan werken.	A1A-36	Antwoord op de vraag wat hij/zij heeft geleerd van de deelname aan de Expeditie.
		Veel meer uh nou het betrekken van allerlei mensen, buiten de wijkteams. Dus samenwerken uh gewoon maar in gesprek gaan en niet altijd vooraf al weten wat je wilt.	A2B-19	
	Vraaggericht werken	Ik werk veel vraaggericht van waar ligt de vraag.	A6B-21	
		Vraaggericht werken.	A6B-24	Antwoord op de vraag wat hij/zij heeft geleerd van de deelname aan de Expeditie.
		Dus dat er veel meer gekeken wordt naar de individuele casuïstiek. Doe je echt wat nodig is? Of wordt je gehinderd door allerlei regels. Dus veel meer kijken van wat wordt hier nou eigenlijk gevraagd, dan in in oude denkbeelden van, als het	A2B-21	

		A is dan doe je B en komt C eruit.		
		Nee veel meer naar dat maatwerk kijken aan de ene kant.	A2B-22	
		En gewoon de vrijheid hebben gekregen om heel ruim te mogen denken en inzetten om echt vraaggericht te kijken van wat wil iemand nou. Waar heeft een groepje behoefte aan en dat daar dan middelen voor zijn.	A4B-3	
		Uhm dat vind ik een hele grote meerwaarde, dat we dus veel sneller en makkelijker vraaggericht kunnen inzetten in dat soort dingen. Die vrijheid die voel je dus.	A4B-5	
	Eigen kracht	Ik ben ook bij haar heel erg gaan focussen op haar eigen kracht.	A1A-27	
		Ik ga hier gewoon echt een positie pakken dat ik blijf focussen op de kracht.	A1A-29	
		Dus dan kijk je altijd naar de kracht van mensen.	A3C-9	
		En wat ook wel meerwaarde is dat er veel meer gedacht wordt vanuit de talenten, zo van wat kunnen mensen zelf en waar zijn ze goed in en wat vinden ze leuk.	A2B-5	
	Situaties aan elkaar koppelen	Ik ben een ervaringsdeler voor het eerst gaan koppelen aan een pittige puber.	A1A-26	
		Uhm, dat probeer ik wel. Moet ik even heel goed nadenken. Ja ik heb vaker verbindingen gemaakt. Uh tussen mensen onderling.	A4B-12	
		Daar heb ik een moeder zitten met een dochtertje met een beperking waardoor zij niet kan werken. En allemaal heel ingewikkeld, het kindje is vaak ziek. Maar die wel heel graag dingen wil doen op het moment dat dat meisje naar het kinderdagverblijf is bijvoorbeeld. Nou die heb ik kunnen koppelen aan een moeder die weer iemand zocht die onder schooltijd haar dochter kon helpen met onder schooltijd sondevoeding geven.	A4B-13	
		Ik ben haar ook gaan koppelen aan een andere inwoner uit de wijk.	A1A-28	
		Ik heb ook geleerd om meer overstijgend te gaan kijken van hoe kun je dingen nou echt aan elkaar knopen.	A1A-34	
	Soepelere procedures	Dan stuitte je toch op een hele procedure van een heel plan op papier zetten, goedgekeurd moeten worden door. En dat kost allemaal zoveel tijd en er gaat zoveel tijd overheen. Ik hoor van collega's dat dat nu af en toe wat soepeler gaat.	A5A-10	
		En dan hoeft je niet eerst nog honderd stappen voor te nemen voordat het zover is.	A4B-4	
	Sneller werken	Als ik naar mezelf kijk wat voor mij heel erg is,	A2B-18	Onvolledig

		waar ik in anders ben gaan werken is dat ik veel meer op aldoende doe.		fragment
Persoonlijk gebied wijkteammedewerker s	Ander motiveren	Normaal ga ik toch niet reageren op zoiets van de gemeente, maar ik wil natuurlijk ook dat de gemeentes ook in X dat het, want het loopt al zo achter op ontwikkelingen, schijnbaar heb ik dat maar een beetje als mijn ding opgevat ofzo, om ook gewoon de gemeente daar te prikkelen.	A1A-38	Over de desbetreffende gemeente waarin hij/zij woont.
		Dat had ik twee jaar gelden helemaal niet bedacht om dat überhaupt te gaan doen, had ik het helemaal niet als optie gezien om die dingen aan elkaar te knopen en dat op te zetten. En ik had ook nog gereageerd op een mail, op een actieplan laaggeletterdheid. Normaal ga ik toch niet reageren op zoiets van de gemeente, maar ik wil natuurlijk ook dat de gemeentes ook in X dat het, want het loopt al zo achter op ontwikkelingen, schijnbaar heb ik dat maar een beetje als mijn ding opgevat of zo, om ook gewoon de gemeente daar te gaan prikkelen, van ga eens wat harder dan jullie eigen tempo.	A1A-39	Gemeente X is de gemeente waarin hij/zij woont.
	Tijdsindeling	Misschien tijdsindeling.	A3C-10	
	Bewustwordin g	Maar wij hebben daar gelukkig nu een hele goede ervaring mee gedaan, dus dat was voor mij ook heel goed om toch te ervaren dat uh het echt wel samen kan. Dat het echt wel samen kan.	A4B-11	
		Ben echt in die twee jaar ontzettend veel geleerd. Over mezelf en hoe ik met dingen omga en hoe ik dat anders zou kunnen doen.	A2B-25	
		Anders gaan doen, weet ik niet, wel anders ga kijken naar dingen. Dat als ik met mensen in gesprek ben dat ik wel veel meer denk van uh ja we moeten ook niet alles in hokjes willen duwen of drukken of mensen allemaal een diagnose willen geven.	A2B-27	
	Toenemende intrinsieke motivatie	Ik vind het al heel wat dat er een collega is waarvan ik merk goh die wil het ook echt intrinsiek anders.	A1A-31	
		Dus hun hebben daar schijnbaar ook een groei doorgemaakt, dat ze er mee verder gaan. En dat het verder, dat hun dus blijven investeren hierin.	A1A-37	Met 'hun' worden de wijkteammedewerkers bedoeld.
		Wat wel grappig is, is dat de gemeente een soort van besloten heeft; we laten alle breiven afchecken bij de inwoners.	A1A-7	
		Dus de gemeente die heeft nu echt meer intrinsieke drive gekregen om beter te gaan communiceren zeg maar. Ze pakken het gelijk op en zetten meteen acties erop.	A1A-4	
		Eh, ja ik ben eigenlijk veel meer de kar gaan	A5A-11	

		trekken. Dus eh, ja. Je bent er nog intensiever bij betrokken.		
	Transformatie	Ik zie dat de wijkteammedewerkers attitude beter krijgen, dat de houding van de wijkteammedewerkers dat die meer richting transformatie gaan.	A1A-1	
		En is het denk ik toch wel richting intern transformeren gegaan. He van hoe transformeren wij binnen de wijkteams.	A2B-26	
		Ja meedenken om toch een stukje te transformeren.	A6B-22	Antwoord op de vraag wat zijn/haar doel was van de deelname aan de Expeditie.
Persoonlijk gebied inwoners	Betrokkenheid	Ik denk dat eh ja Expeditie Enschede bijdraagt aan de betrokkenheid van inwoners bij de stad.	B1B-1	
		Ik zie een stukje burgerparticipatie tot stand komen.	B1B-2	
	Netwerken	Veel netwerken sowieso.	C1B-13	Antwoord op de vraag wat hij/zij heeft geleerd van de deelname aan de Expeditie.
		Volgende week heb ik ook een afspraak met iemand van X om ook samen te kijken van wat hebben die studenten nodig om het ook met veel plezier te kunnen doen. De tegenprestatie moet ook leuk zijn en goed geregeld zijn.	C3C-7	
		En linken leggen met verschillende instanties en personen.	C2A-6	
		Verbinding leggen tussen van allerlei partijen. Zowel de jeugd en jongeren met mekaar in contact brengen en daar verbinding tussen leggen. Als tussen de verschillende organisaties die er zijn en samenwerkingen die er nu door tot stand zijn gekomen.	B1B-15	
		Verder veel ervaring en connecties opdoen met die mensen.		
	Kennis	Ik doe dit vanuit mijn eigen bedrijf en ik ben nu denk ik anderhalf jaar bezig met mijn eigen bedrijf. Om daarin ook het bedrijfsmatige te kunnen zien, ik denk dat dat het mij heeft opgeleverd.	B1B-18	
	Zelfvertrouwen	Uhm, ja ik denk toch wel licht. Wat meer op het persoonlijke. In het begin was het allemaal heel spannend van wat willen ze eigenlijk en wat vragen ze van me. En op het laatste was het van dit ben ik en ik heb mijn verhaal. En ik heb ook een toevoeging voor jullie. Dus veel zekerder en	C1B-12	

		meer vertrouwen op het eind.		
--	--	------------------------------	--	--

Wat werkte goed in het aanpakken van de kwesties?			
Hoofdlabel (dimensie)	Uitspraak	Fragmen t	Toelichting onderzoekers
Deelname inwoners	Dat we ze erbij hadden dat was heel goed en heel leuk. En daar kregen we hele goede input uit.	A1A-10	Over de aanwezigheid van de jongeren in de lerende netwerken.
	En het inzetten van de verhalen van inwoners om duidelijk te maken wat de urgentie is bij anderen die werkt ook heel goed.	A1A-11	
	Omdat ik ook als jongere kan meedenken en meehelpen bij dat onderwerp.	C2A-1	
	Uhm, de jongeren zijn er heel erg bij betrokken geweest.	C1B-4	
	Nee ik vond alles echt perfect. Ik ben erg positief ingesteld. Maar de samenwerking was helemaal top. Het voelde echt even alsof je echt collega's was van elkaar. En eigenlijk voelt dit nog steeds zo. Het is heel mooi. Het was een hele erge positieve ervaring.	C1B-14	
	De jongeren zijn erg betrokken geweest.	C1B-4	
Tegenprestatie	Eh, als je met eh jongeren pizza ging eten. Dan kwamen ze wel. Ja, dat soort dingen. Een ontbijtje samen met de wethouder erbij. Dan eh heb je inderdaad maar één afmelding.	A5A-6	
	Gratis uit eten dat is leuk.	C2A-4	
	Je moest ze haast elke keer een tegenprestatie geven, anders haken ze af.	A6B-6	
Resultaatgericht werken	Ik denkt toch wel resultaatgericht werken.	A6B-10	
	Ik denk wel dat er heel secuur is gekeken naar wat de mogelijkheden zijn.	B1B-11	
	Afspraken om ook echt te gaan verkennen van wat komt er	C3C-4	

	dan bij kijken. Als je als partijen daarom om tafel zit dan krijg je daar mee te maken.		
Collectief werken	Toen hebben we daar mensen omheen gezet. Van allerlei mensen bij elkaar.	A1A-5	
	Nou we hadden een hele mooie club bij elkaar, dat was echt heel erg leuk, mensen die heel enthousiast waren gelijk van het idee dat we hadden.	A4B-17	
	En we gingen in groepjes debatteren van wat is goed en wat is niet goed. En dat debatteren en discussies voeren werkte goed. Zo konden we veel ideeën uitwisselen.	C2A-7	
	Nou ik denk de betrokkenheid vanuit de verschillende richtingen wel.	B1B-9	Antwoord op de vraag wat goed werkte in het aanpakken van de kwestie.
	Oh ja dat was ook heel erg leuk, toen zaten we ook allemaal bij elkaar, ieder uit zijn eigen disciplines zeg maar en wat moeders.	C1B-5	
	In ieder geval geregeld bij elkaar komen. Maar ook van hoe gaat het nou bij jullie stukje binnen het Expeditie Enschede. Dus echt belangstellen tonen aan elkaar.	C1B-8	Antwoord op de vraag wat goed werkte in het aanpakken van de kwestie.
	Ehm, door eigenlijk zoveel mogelijk verschillende mensen met achtergronden daarbij te betrekken.	A5A-3	
	Wat goed werkte was dat we in de eerste bijeenkomst in tweetallen moesten nadenken over de kwestie. Dit moest je vervolgens aan de groep uitleggen. En zo zag je allerlei verschillende kijken op de kwestie.	C4C-3	
	Ja er is vanuit verschillende hoeken, oogpunten gekeken. Ehm en ik denk ook vanuit de professionele oogpunten verschillende ingangen.	B1B-5	
	We zaten natuurlijk met hele verschillende partijen om tafel.	C3C-1	
	Iedereen heeft zo zijn eigen belangen. Zo heeft elke partij, omdat we allemaal heel verschillend zijn heeft een andere invalshoek om er naar te kijken.	C3C-2	
	Uhm, ja we hebben natuurlijk op verschillende plekken de verteltafels gehouden. Op heel diverse plekken en we hebben hier ook heel erg breed naar gekeken.	A6B-3	
	Altijd verbinden, mensen horen, verhalen ophalen.	A6B-28	Antwoord op de vraag wat zijn/haar rol is geweest in het lerend netwerk.
	Ik denk met name in het voortraject dat heel erg gekeken is naar wat willen we neerzetten met elkaar.	B1B-7	
	Uhm, door dus zo breed mogelijk uhm mensen in dat lerend netwerk te hebben. Dus om daar zowel wijkteammedewerkers in te hebben, maar ook inwoners. Dus er is een moeder bij betrokken geweest.	A2B-7	
	Ja door wel genoeg mensen, bewoners en betrokkenen zeg maar uit te nodigen.	A4B-6	

	Het kwam ook van meerdere kanten, de vraag naar goh kunnen we niet eens wat anders gaan bedenken/organiseren. Die vraag kwam van wijkteammedewerkers en jongerenwerkers.	A2B-13	
	Er waren allemaal mensen vanuit verschillende disciplines en er werd dus gekeken vanuit verschillende perspectieven.	C1B-5	
	Ze laten iedereen meedenken. ROC, loopbaanbegeleiders, wijkteammedewerkers etc. En dus verschillende mensen met verschillende ervaringen.	C2A-14	
	Er werd echt gekeken vanuit verschillende perspectieven.	C1B-6	
	Het gesprek met elkaar aangaan was al nuttig. Alle partijen die er zaten hadden er een andere kijk op. Het was nuttig om dat al uit te wisselen met elkaar.	C4C-1	
Oplossing voor iedereen	Dit moet groter. Dit moet breed.	A1A-6	
	Ook door zoveel mogelijk mensen, burgers met verschillende achtergronden, professionals met verschillende achtergronden daarin mee te laten kijken.	A5A-4	
	Dat daarin gekeken is van hoe kunnen we het zo breed mogelijk neerzetten om een zo breed mogelijke groep dat daarin gekeken is.	B1B-8	
	We gaan iets doen, waar dus alle kinderen bij kunnen en aan mee kunnen doen. Dus we hebben geen regels vooraf bedacht of gesteld zo van het is alleen voor die groep, want dat willen we juist niet. We willen juist dat dat voor alle jongeren of alle kinderen in Enschede mogelijk is om mee te doen en daarom hebben we ook gezegd van dit gaat niet vanuit de voorziening, het is vrij toegankelijk voor iedereen. Je moet ook een bijdrage leveren he dus je moet een soort contributie betalen. Zodat het ook een reguliere club is en dat dekt trouwens niet de kosten, maar dat is voor het idee van dit kost gewoon een bijdrage, net zo goed als je naar de voetbalclub gaat of waar dan ook. En we hebben bijvoorbeeld geen, normaal als je een voorziening hebt dan krijg je taxi vergoeding, en dat hebben we ook gezegd van nee de kinderen moeten zelf gebracht worden of zelf fietsen. Dat zijn allemaal elementen waardoor wij zeggen, het is voor iedereen toegankelijk.	A2B-9	
	Een leuke prijs waarvan ik denk oké, voor mensen die niet heel veel geld hebben kunnen hun kinderen er ook gerust naar toe laten gaan. Het is dus heel laag drempelig.	C1B-3	
	Hier kan iedereen iets leren, op zijn eigen manier, op zijn eigen niveau	B1B-14	
	Als je die jongeren bij elkaar ziet, het maakt helemaal niet uit hoe oud ze zijn en wat voor rugzak ze hebben, maar het loopt gewoon. Het is echt fantastisch, omdat het heel divers is.	C1B-2	
	De jongeren die hier op dit moment lopen, die zien we ook gewoon echt een stukje meerwaarde.	B1B-6	
	Het moet een antwoord zijn voor meer jongeren die een rugzakje nodig hebben en voor meer studenten. Je moet	A3C-3	

	uitgaan van meer mensen, dat het voor meer mensen geldt.		
	Uhm, nou ja door inderdaad niet alleen maar mensen met een beperking bijvoorbeeld.	A4B-7	
	Dus wat dat betreft echt een gemengde groep samengebracht. Om te kijken hoe kan dit slagen, dat we het inderdaad toegankelijk maken voor iedereen. En voor jongeren met een beperking maar ook dat het leuk blijft voor kinderen zonder een beperking.	A4B-8	
Eigen kracht inwoners	In het hele proces hebben ze meegedacht.	A1A-8	
	Dus daar ben ik dan steeds weer dat idee van S. aan het promoten.	A1A-9	S. is een jongere die deelnam aan het lerend netwerk.
	Ja, als jongeren er zijn, dan doen ze ook best heel goed mee. En je hebt er altijd een paar tussen zitten die echt ook met super ideeën komen en ja.	A5A-7	
	Daar ga ik vanuit. Er zijn al wel andere afspraken uit voort gekomen.	C3C-3	Antwoord op de vraag of hij/zij het idee heeft dat er naar hem/haar is geluisterd.
	En ook wat we toen heel mooi vonden dat jongeren zelf ook met voorbeelden kwamen.	A6B-9	
	En je krijgt ervaring van hunzelf hè. Dus eh, ja waar wij dan niet zo aan denken dat is hun ervaring en die leggen ze op tafel en daar gaat het ook om.	A5A-8	
	Ik merkte dat ook voor mezelf in die eerste gesprekken dat ik dacht van ja weet je een moeder kan eigenlijk alleen maar heel goed vertellen hoe het werkt en wat er nodig is. En waarom het werkt en waarom het nodig is. En dat heb ik heel erg ervaren in die eerste gesprekken zelf al.	A2B-11	Hierin wordt het aantal inwoners bedoeld.
	Ja we hadden 1 moeder er vooral bij die erg betrokken was en heel veel heeft meegedacht. En die hebben we heel veel aan het woord gelaten. Die heeft op een gegeven moment ook zelf voorbereid. Heel goed.	A4B-9	
	Echt meer dan genoeg. Echt voldoende. Nou zeker om te kijken van hoe bereik je ouders die je eigenlijk er nog niet bij hebt zitten. En juist door ouders die actief en betrokken zijn bij hun kinderen en jongeren die hebben ook hun eigen netwerk. En die kunnen we juist inzetten van he is dat ook wat voor jou. dat is wat ik heb gemerkt. echt het communiceren naar buiten toe. dus minder afstand. Korte lijntjes houden.	C1B-7	
	Ook dat je heel serieus wordt genomen als ouder zijnde. Dat is echt heel leuk. Het is sowieso al heel mooi dat je met zoiets een stukje mee kan lopen. Van goh ik heb ook wat te zeggen of hier iets aan toe te voegen. Fijn is dat.	C1B-9	Antwoord op de vraag wat er goed werkte in het aanpakken van de kwestie.
	Ja en fijn dat er naar mij geluisterd werd. We hebben ook gesprekken gehad met een wethouder en 3 burgers en daar konden we ook ideeën kwijt.	C2A-12	
	Mijn inbreng lijkt goed gebruikt. Ik krijg ook echt wel feedback	C4C-2	

	van anderen dat zij daar nog niet aan hadden gedacht. Ook werden we benaderd om erbij te blijven, omdat onze input echt van belang is.		
	Daar hebben we toen daar voor gekozen en dit was mijn idee. En ik was 1 keer niet geweest en toen hebben ze het ook letterlijk het S-vakje genoemd. Hier is een afkorting voor gebruikt van mijn naam. Ik moest toen ook een keer presenteren bij gemeente voor 100 man. Ik werd gevraagd S. wil je komen bij gemeente om te presenteren. Gewoon even presenteren en erover praten.	C2A-11	

Wat werkte niet goed in het aanpakken van de kwesties?			
Hoofdlab (dimensie)	Uitspraak	Fragmen t	Toevoeging onderzoekers
Hoge werkdruk	Wij hebben als professional duizend dingen te doen en wij moeten dit bij ons werk allemaal tussendoor fietsen. Dus die voortgang is bij ons niet reuze snel, bij de professional niet.	A1A-12	
	De versnipperheid van taken maar ook gewoon hoge werkdruk.	A1A-14	
	Uhm, wat je merkt is dat wijkteammedewerkers weinig tijd hebben. De werkdruk is heel erg hoog. Dus de wijkteammedewerkers die in zo'n lerend netwerk zitten, hebben eigenlijk te weinig ruimte om zich hier volledig voor in te zetten.	A2B-14	
	Dus ik merkte dat dat heel erg bij mij kwam te liggen. He dat ik daardoor heel erg de kartrekker werd. En dat was ook niet erg, maar dat ben ik dus nu nog steeds.	A2B-15	I.v.m. de hoge werkdruk.
	Onder andere door werkdruk. Dit zal je vast vaker voorbij horen komen. Weet je om zo te denken heb je gewoon wel een beetje rust nodig en tijd.	A4B-14	
	Maar ik heb nog wel altijd dat pakketje in mijn hoofd zeg maar en dat zijn heel vaak wel de snelste linkjes om in te zetten. Want eigen netwerk of een buurt iets bij elkaar zetten gaat gewoon heel veel tijd inzitten.	A4B-15	
	De tijd die ik er eigenlijk aan had willen besteden en nu nog steeds om het goed door te zetten, daar ontbreekt het gewoon steeds aan bij mij. Om het voor mijn eigen gevoel gewoon goed aan te trekken.	A4B-18	
	Dus dat de keerzijde het is heel erg mooi en ik wil het ook heel graag, maar het lastige is dat ik nog wel snel geneigd ben om naar snelle oplossingen te zoeken. Dit komt puur door de tijdsdruk.	A4B-16	
	Je hebt er echt de tijd voor nodig. En vaak geven ze aan dat ze dit niet hebben.	C4C-6	
Plannen	Ja, wanneer je afspraken moet plannen, wanneer. Dus ja wij werken overdag, misschien hadden we wel veel beter 's avonds afspraken kunnen maken hè, maar dan zit dit gebouw bijvoorbeeld dicht. Dat soort knullige dingen.	A1A-13	
	Ik had graag gehad dat er wat meer dagen waren geweest, maar dit kan je natuurlijk niet altijd kiezen.	C1B-10	Dagen om bijeen te kunnen komen.
	Die hadden we wel benaderd, maar die konden niet zo. Die konden niet op een avond. Dat was allemaal net iets lastiger.	A4B-10	
Deelname	Omdat het zo lang duurt voordat we voortgang krijgen, haken dus mensen af.	A1A-17	
	Het was wel heel moeilijk om de inwoners constant dezelfde inwoners erbij te houden.	A1A-20	
	Wat ook nog belemmerend werkt is gewoon mensen die afzeggen. Te laat komen, afzeggen, dat soort dingen. Ook inwoners en ook collega's.	A1A-18	
	Jongeren die dan heel enthousiast zijn, maar als het er op aan	A5A-5	

	komt niet op de afspraken komen, de afgesproken tijden komen. Maar ook bij de volwassen burgers.		
	Ik denk dat er qua bewoners net iets meer hadden mogen zijn.	B1B-4	
	Maar het was wel lastig om jongeren te werven. Dat is wel echt heel moeilijk gebleken.	A6B-12	
	Het blijkt gewoon dat het heel lastig is om jongeren te trekken en vooral op vrijwillige basis dit haast niet te doen.	A6B-14	
	Het zou mooi zijn geweest als er meer ouders betrokken waren of misschien zelfs jeugd, jongeren.	B1B-10	
	Uhm en dat we eigenlijk wel meer ouders aan tafel hadden willen hebben.	A2B-16	
	We hebben geprobeerd meer ouders erbij te betrekken, dat was alleen lastig. Elke keer zeiden mensen vlak voor de tijd weer af. Dat is in de praktijk gewoon lastig geweest.	A2B-8	
	Maar we hebben wel gemerkt dat het heel lastig is om de jongeren er steeds bij te betrekken.	A6B-5	
	En wat dan belemmerend werkt dat is tijd en je hebt een afspraak staan en je wilt dat door laten gaan, maar ouders zeggen dan af. Ja dan laat je het toch maar weer doorgaan en haken ze ook een beetje af.	A2B-17	
	Ik denk dat de belemmering hier is geweest dat ze meer mensen hadden mogen benaderen om erbij te betrekken.	B1B-12	
	Dat had nog meer gekund.	A2B-10	
	Het zou fijner zijn als er meer mensen mee gingen doen. Bijvoorbeeld meer brieven opsturen. Meer brieven, meer klachten. Maar ook niet alleen vanuit de gemeente maar ook vanuit de woningbouw en verzekeringen. Als hun gaan meewerken dan komen we ook veel verder.	C2A-15	
	Vanuit de maatschappij gebeurt er erg weinig.	C2A-10	
	We hadden eigenlijk liever nog meer ouders willen betrekken, want dan heb je ook veel meer betrokkenheid en gedragenheid van de mensen zelf.	A2B-12	
	Maar het bleek heel lastig ook voor de expeditie. Om die mensen vast te houden en om ze echt een plek te geven. En ze hierin mee te nemen.	A3C-2	
	Ik miste de ouderen aan tafel.	C4C-5	
Communicatie	Belemmerend werkt ook dat wij niet hebben uitgevonden hoe krijgen we dat grootschalig luisteren via het online vertelpunt op gang.	A1A-15	
	Wij zijn geen communicatiedeskundigen, dus dat heb ik ook wel als belemmerend gezien.	A1A-16	
	Hoe kunnen we die PR kant aanpakken?	B1B-19	
Onduidelijkheid over initiatiefnemer	Het is lastig te bepalen waar de grote win gaat zitten. Voor wie is het echt belangrijk dat dit er komt? Iedereen is dan wat afhoudend zodra het concreet wordt.	C4C-5	
	En ik vraag me dan af waar dat initiatief dan vandaan moet komen, of ik dat dan moet zijn, of de gemeente, of het lerend	B1B-17	

	netwerk van de Expeditie zelf.		
Langzame ontwikkelingen	Uhm, ja wat ik zelf eigenlijk nog een beetje mis is dat er nog niet echt specifieke resultaten zijn. Ik zou het zelf wel fijn vinden als die iets meer zichtbaar waren geworden.	A6B-1	
	En als ze dat twee of drie keer hebben gedaan en ze zien geen resultaat. Dan haken ze af.	A6B-7	Hierin worden de inwoners bedoeld die na twee/drie deelnames nog geen verschil zien.
	Dat het veels te veel tijd duurt. Het kon veel korter, makkelijker en sneller. (...) En met de brieven duurde het veels te lang.	C2A-8	
	1,5 uur zitten was soms erg lang. De bijeenkomsten zelf konden veel korter. We praten veel meer dan dat er gedaan wordt.	C2A-9	
	Ja ik had toen meer tijd eigenlijk besteed op het begin. En nu zitten er langere periodes tussen dat we afspreken om erover te hebben.	C2A-3	
	Ik denk dat het goed is om resultaat te laten zien, want anders denken de jongeren van wat wordt er nou mee gedaan. Dat is naar mijn idee ook wat weinig gebeurt.	A6B-11	
	Maar er zijn nog niet echt duidelijke veranderingen waarbij we kunnen zeggen van daar zijn de oude brieven en dit de nieuwe en dit zijn de resultaten. Dit is er helaas nog niet.	C2A-13	
Regel- en wetgeving	En ik heb zelf allerlei dingen geprobeerd, maar door de regelgeving en wetten is dit erg lastig om te realiseren.	A6B-13	
	En de mensen willen best, maar dan moet er niet teveel vanuit de gemeente worden gezegd van dan moet je dit, dit of dat doen. of ben je wel op de hoogte van dit. Mensen moeten meer vrijheid krijgen.	A3C-4	
	De woningbouwcorporatie moeten een beetje vrijheid krijgen van de gemeente om te mogen experimenteren. En ook de welzijnsorganisatie die de studenten moeten begeleiden die moeten die ook mogen van de gemeente. Dus dat is wel wat je terugziet wat het wel een beetje stroperig maakt	A3C-5	
	Dat het heel veel gedoe is. Heel veel wetten en regels er aan vast zitten.	C2A-2	
Onrealistisch	Wat met name belemmerend werkte dat ik merkte dat het idee vanaf een tekentafel is bedacht, van achter een bureautje en niet vanuit de praktijk. Het is erg idealistisch. En dan vraag ik mij af of er goed over nagedacht is.	C3C-5	
	Sommige partijen kijken te makkelijk naar de situatie.	C3C-6	
Het team	Het is nooit echt in het team helemaal geland. We moesten heel erg vaak trekken van jongens; kom op de Expeditie.	A6B-15	
	Het bleef een beetje vaag, maar ook dat je ook het gevoel had dat niet iedereen in het team er voor 100 procent mee ging en wist wat er van wordt verwacht.	A6B-16	
Omslag professionals	Uhm toen kwam ik om tafel te zitten met een aantal mensen die binnen als wijkteammedewerker actief waren en daarvan	A3C-1	

	merkte ik dat ze dat heel lastig vonden. Dat je als inwoner mee gaat denken. Omdat je niet in de structuren van de wijkteammedewerker zit en je hebt niet hun blik. Maar je voegt een andere blik toe. En daar moesten ze best wel even aan wennen.		
--	---	--	--

Bijlage B – Overeenkomst onderzoeksopdracht

Model overeenkomst onderzoeksopdracht



Academie Mens en Maatschappij

OVEREENKOMST ONDERZOEKSOPDRACHT

STUDENTGEGEVENS	
Naam student 1	Karien Geerds
Naam student 2	Lisa Olde Scholtenhuis
Adres student 1	Echelpoelweg 26
Adres student 2	Oude Lossersestraat 30
Postcode/woonplaats student 1	7595 KK, Weerselo
Postcode/woonplaats student 2	7574 DA, Weerselo
Telefoonnummer	
Mobiel	06-22788753
Email student 1	kariengeerds@hotmail.com
Opleiding student 1	MWD
Opleiding student 2	SPH
<i>(Indien meerdere deelnemende studenten, naam en adresgegevens toevoegen)</i>	
GEGEVENS INSTELLING/ORGANISATIE	
Naam Organisatie + afdeling	SMD wijkteam Oost-Buiten
Eindverantwoordelijke onderzoek	Mariëtte Veldhuizen
Onderzoeksbegeleider + opleiding	
Adres	Gronauwstraat 300
Postcode/woonplaats	7533 BM Enschede
Telefoonnummer	06-13568297
Email	m.veldhuizen@wijkteamenschede.nl
De organisatie geeft wel/niet* toestemming voor publicatie van het bachelorrapport.	
GEGEVENS ACADEMIE MENS EN MAATSCHAPPIJ	
Naam Organisatie + afdeling	Saxion, Academie Mens en Maatschappij
Eindverantwoordelijke onderzoek	Karin Kremer-Baars
Onderzoeksbegeleider + opleiding	
Adres	M.H. Tromplaan 28
Postcode/woonplaats	Postbus 70.000/7513 AB Enschede
Telefoonnummer	053-4871111
Email	
GEGEVENS ONDERZOEK	
Onderwerp en achtergrondschets	Expeditie Enschede. Een project vanuit de

	wijkteams Enschede om te ontdekken hoe jongeren tussen de 16 en 26 jaar kunnen worden ondersteund om hun dromen, verlangens en wensen voor een goed leven in de buurt te realiseren.
Doelstelling/vraagstelling	Wat heeft Expeditie Enschede opgeleverd in drie verschillende kwesties binnen de gemeente Enschede?
Projectomschrijving	Kwalitatief onderzoek
Werkwijze	Interviews
Middelen (bijv. financiën, overlegtijd)	Overlegtijd
Tijdsfasering (start-, loop- eindtijd) Let op: dit mag maximaal zeven maanden in totaal beslaan.	Start eind september. Eind december/begin januari moeten de resultaten gepresenteerd kunnen worden. Het verslag moet eind maart worden ingeleverd.
Beoogde tussenproducten	Onderzoeksplan
Producten ter beschikking	
Gehelmschuldigheid (bijv. privacy)	

OVERIGE AFSPRAKEN / CONDITIES:

Het onderzoeksplan is gelezen en geaccordeerd door de opdrachtgever.

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

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

VOOR AKKOORD

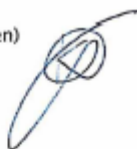
- Handtekening Eindverantwoordelijke Opleiding

- Handtekening Eindverantwoordelijke Instelling

- Handtekening Student(en)

Datum en Plaats

Evt. Bijlagen



Bijlage C – Evaluatie



Academie Mens en Maatschappij

EVALUATIE ONDERZOEKSOPDRACHT	
STUDENTGEGEVENS	
Naam	Lisa Olde Scholtenhuis en Karien Geerds
Onderwerp bacheloronderzoek	Expeditie Enschede
Opleiding	SPH en MWD
GEGEVENS INSTELLING/ORGANISATIE	
Naam organisatie + afdeling	SMD Wijkteam Oost-buiten
Onderzoeksbegeleider	Marloes Veldhuizen
Adres	Gronausestraat 300
Postcode/woonplaats	7533 BM
Telefoonnummer	06-13568297
Email	m.veldhuizen@wijkteamsenschede.nl
Datum	10 april 2018

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

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

	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
Inhoud (duidelijk, juiste weergave van feiten, voldoende diepgang etc.)				X
Argumentatie (m.n. conclusies en aanbevelingen)				X
Bereiken van de afgesproken doelen				X
Bruikbaarheid voor de organisatie				X
Heeft u aanvullende opmerkingen over de opdracht? (bijvoorbeeld welke nieuwe gezichtspunten heeft het opgeleverd) Vermeld ze dan hieronder:				
Voor ons is jullie eindproduct belangrijk om goed onder woorden te kunnen brengen wat de Expeditie heeft opgebracht en wat de moeilijkheden waren.				

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

	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
Samenwerking tussen studenten (o.a. taakverdeling)				X
Samenwerking studenten vs. organisatie				X
Zelfstandigheid studenten				X
Effectiviteit van werken van studenten				X
Omgaan met afspraken/planning				X
Communicatie van studenten				X
Afronding van de opdracht door studenten				X
Heeft u aanvullende opmerkingen over de wijze waarop de opdracht tot stand is gekomen? (bijvoorbeeld individuele inbreng in geval van groepen / de mate, waarin de uitvoering binnen de organisatie heeft plaatsgevonden, etc).				
Jullie hebben het goed gedaan! Het heeft voor ons veel opgeleverd. Jullie hebben zorgvuldig gewerkt en zijn met een goed eindproduct gekomen.				

Bedankt voor het invullen!

Bijlage D – Vragenlijst

Interview wijkteammedewerker	Interview inwoners (betrokken vanuit organisatie)	Interview inwoner
Wat zie jij dat er veranderd is door Expeditie Enschede? <i>Doorvragen:</i> <i>Op welke manier is er rekening mee gehouden dat er collectief naar de kwestie is gekeken?</i> <i>Op welke manier is er rekening mee gehouden dat de oplossingen van de kwestie voor iedereen toegankelijk is?</i>	Wat zie jij dat er veranderd is door Expeditie Enschede? <i>Doorvragen:</i> <i>Op welke manier is er rekening mee gehouden dat er collectief naar de kwestie is gekeken?</i> <i>Op welke manier is er rekening mee gehouden dat de oplossingen van de kwestie voor iedereen toegankelijk is?</i>	Wat zie jij dat er veranderd is door Expeditie Enschede? <i>Doorvragen:</i> <i>Op welke manier is er rekening mee gehouden dat er collectief naar de kwestie is gekeken?</i> <i>Op welke manier is er rekening mee gehouden dat de oplossingen van de kwestie voor iedereen toegankelijk is?</i>
In hoeverre is er gebruik gemaakt van de eigen kracht van de inwoners?	In hoeverre is er gebruik gemaakt van de eigen kracht van de inwoners?	In hoeverre is er gebruik gemaakt van de eigen kracht van de inwoners?
Welke dingen zijn er veranderd in jouw eigen manier van werken door de Expeditie?	Welke dingen zijn er veranderd in jouw eigen manier van werken door de Expeditie?	-
Zijn er in jouw eigen casuïstiek andere oplossingen naar voren gekomen dan voor de transformatie door Expeditie Enschede?	-	-
Wat werkte goed in het aanpakken van de kwestie?	Wat werkte goed in het aanpakken van de kwestie?	Wat werkte goed in het aanpakken van de kwestie?
Wat werkte belemmerend in het aanpakken van de kwestie?	Wat werkte belemmerend in het aanpakken van de kwestie?	Wat werkte belemmerend in het aanpakken van de kwestie?
Met welk doel voor ogen nam jij deel aan Expeditie Enschede? Heb jij dit doel kunnen behalen?	Met welk doel voor ogen nam jij deel aan Expeditie Enschede? Heb jij dit doel kunnen behalen?	Met welk doel voor ogen nam jij deel aan Expeditie Enschede? Heb jij dit doel kunnen behalen?
Wat heb je geleerd van jouw deelname aan Expeditie Enschede?	Wat heb je geleerd van jouw deelname aan Expeditie Enschede?	Wat heb je geleerd van jouw deelname aan Expeditie Enschede?
Zie je een verschil in jouw eigen houding gekeken naar jouw eerste deelname bij het lerend netwerk en jouw (tot nu toe) laatste deelname?	Zie je een verschil in jouw eigen houding gekeken naar jouw eerste deelname bij het lerend netwerk en jouw (tot nu toe) laatste deelname?	Zie je een verschil in jouw eigen houding gekeken naar jouw eerste deelname bij het lerend netwerk en jouw (tot nu toe) laatste deelname?
Wat heeft de deelname aan Expeditie Enschede jou opgeleverd, buiten de acties	Wat heeft de deelname aan Expeditie Enschede jou opgeleverd, buiten de acties	Wat heeft de deelname aan Expeditie Enschede jou opgeleverd, buiten de acties

die eruit zijn voortgekomen?

die eruit zijn voortgekomen?

die eruit zijn voortgekomen?

Bijlage E – Beoordelingsformulier

Beoordelingsformulier T.AMM.37555 Bachelorrapport

Naam student					
Studentnummer					
Datum					
1^e Beoordelaar					
2^{de} Beoordelaar					
Beoordelingsvoorwaarden			Feedback		
Aangeleverd zijn: Modelovereenkomst onderzoeksopdracht (bijlage 1 handboek) Evaluatieformulier opdrachtgever (bijlage 2 handboek)					
Ruwe data en instrument zijn gezien door de tweede beoordelaar tijdens het onderzoeksproces.					
Format (omslag, titelpagina, voorwoord, samenvatting, inhoudsopgave, inleiding (met aanleiding, doelstelling, vraagstelling, leeswijzer), beschrijving onderzoeksmethode, resultaten, conclusies, aanbevelingen, discussie) is zakelijk, helder en volgens "Handleiding professioneel schrijven".					
Er is gebruik gemaakt van juiste, relevante, actuele, buitenlandse, valide en betrouwbare bronnen en vermelding is correct volgens "Handleiding professioneel schrijven".					
Het rapport is geschreven in de vorm van een lopend verhaal met een logische opbouw, welke met behulp van inleidingen en overgangszinnen wordt verhelderd.					
Het rapport is geschreven in een correcte zakelijke schrijfstijl, de spelling is correct, grammatica is correct, formuleringen zijn correct (geen beschuldigingen, persoonlijke ontboezemingen, waardeoordelen, etc.)					
Alle bijlagen zijn relevant, spaarzaam, maar wel voldoende aanwezig ten behoeve van de reproduceerbaarheid van het onderzoek.					
Criteria	0	3	6	8	10
1. Het onderzoek is maatschappelijk relevant. Het onderzoek is bruikbaar en/ of vernieuwend voor de beroepspraktijk.	De maatschappelijke relevantie, bruikbaarheid en meerwaarde voor de praktijk worden niet beschreven of zijn niet aanwezig.	Het onderzoek heeft summiere maatschappelijke relevantie en meerwaarde voor de beroepspraktijk. Het onderzoek is weinig bruikbaar.	Het onderzoek draagt bij aan optimalisering van de methodiek en/of methode van de opdrachtgevende instelling.	Tevens draagt het onderzoek bij aan andere, gelijksoortige instellingen op grond van maatschappelijk relevante ontwikkelingen. Hierbij zijn theorieën kritisch met elkaar vergeleken en geïntegreerd met de onderzoeksresultaten.	Daarnaast draagt het onderzoek bij aan het evidence based handelen in de beroepspraktijk. Hierbij wordt gekomen tot nieuwe inzichten, kennis ten aanzien van innovatie van de beroepspraktijk en een visie van de onderzoeker.

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

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