

EEN ONDERZOEK NAAR PROFILERING VAN CLUBHUIS DE HORIZON



Lisa Doornbos en Nienke Bart
Eindopdracht Bachelor Social Work
Academie voor Sociale Studies, Hanzehogeschool
Groningen

EEN ONDERZOEK NAAR PROFILERING VAN CLUBHUIS DE HORIZON

Titel: Een onderzoek naar profilering van Clubhuis de Horizon

Studenten en studentnummer: Lisa Doornbos (398711) en Nienke Bart (402272)

Datum: 23 mei 2023

Opleiding: Bachelor Social Work Voltijd
Academie voor Sociale Studies, Hanzehogeschool Groningen

Onderdeel: Eindopdracht, SSVB22EO

Opdrachtgevende organisatie: Clubhuis de Horizon te Winschoten

Opdrachtgever: Gertie Buseman

Begeleidend docent: Janine Bos

Aantal woorden: 6989

Voorwoord

Voor u ligt het afstudeeronderzoek 'Een onderzoek naar profilering van Clubhuis de Horizon'. Dit onderzoek is uitgevoerd in het kader van de eindopdracht van de bacheloropleiding Social Work voltijd aan de Hanzehogeschool te Groningen. Het onderzoek heeft plaatsgevonden in het tweede semester van het vierde studiejaar, van datum 5 februari 2023 tot 23 mei 2023. Het onderzoek is geïnitieerd vanuit Clubhuis de Horizon te Winschoten.

Onze dank gaat uit naar de opdrachtgever voor de begeleiding en ondersteuning tijdens het onderzoek. Ook de stafleden en leden willen we bedanken voor de informatie die zij hebben verschaft en de tijd die zij hebben vrijgemaakt. Daarnaast willen we alle professionals bedanken die de tijd hebben genomen om ons van informatie te voorzien tijdens de interviews en via mail- en belcontact. Ten slotte willen we de medestudenten en docenten van de opleiding Social Work Hanzehogeschool bedanken voor het kunnen sparren, meedenken en het voorzien van feedback op ons onderzoek.

Door het uitvoeren van dit onderzoek zijn wij als toekomstig sociaal werkers tot het inzicht gekomen van het belang van outreachend werken ten opzichte van andere professionals en organisaties, wat bijdraagt aan de beroepscode van het sociaal werk. In het bijzonder artikel 27, wat gaat over de medewerking aan professionalisering van het beroep (BPSW, 2021, pag. 25). Ten slotte hebben we geleerd hoe het sociaal domein is gestructureerd en hoe wij hier als sociaal werkers een rol in kunnen aannemen.

Managementsamenvatting

De doelgroep van Clubhuis de Horizon is ouder. Dat maakt dat zij een vraagstelling hebben geformuleerd waarbinnen onderzoek is gedaan over hoe Clubhuis de Horizon meer kan aansluiten bij een jonge doelgroep met een psychiatrische achtergrond, wat als gevolg kan hebben dat er meer toestroom is van jonge leden (18-30 jaar).

In het onderzoek zijn interviews afgenomen met stafleden, leden, de gemeente en verschillende (zorg) professionals. Een duidelijk signaal wat naar voren kwam is dat Clubhuis de Horizon niet goed bekend is in Winschoten. Tevens speelt de gestelde vraagstelling van de opdrachtgever niet onder de bestaande leden van het clubhuis en is de doelgroep jongvolwassenen met een psychiatrische achtergrond erg moeilijk te bereiken, blijkt uit afgenomen interviews. Wij hebben deze bevindingen teruggekoppeld naar de opdrachtgever en besproken met medestudenten en docenten van de Hanzehogeschool. Dit heeft geleid tot het veranderen van de onderzoeksvraag, waarbij naar voren komt dat Clubhuis de Horizon een jonge doelgroep aan kan trekken als het zich eerst meer en beter profileert. Dit kan gedaan worden door te werken aan een betere naamsbekendheid, meer toegankelijkheid en meer samenwerking.

In afgenomen interviews komt naar voren dat professionals een gebrek ervaren aan een sociale kaart. Professionals wijzen elkaar aan als verantwoordelijke voor het creëren hiervan. Wat betreft de toegankelijkheid van Clubhuis de Horizon kan er gewerkt worden aan zichtbare aspecten en kan er een slag geslagen worden als het gaat om de samenwerking tussen professionals. Hiervoor is een outreachende houding nodig, wat van Zaalen et al., (2018) bevestigen: “De nieuwe zorg- en welzijnsprofessional handelt – veel meer dan wellicht voorheen – vanuit de vraag ‘wat is nodig om het functioneren en participeren te herstellen dan wel te bevorderen en de kwaliteit van bestaan te verhogen?’ De professional heeft dan generalistischere bekwaamheden nodig, zoals verbindingen kunnen leggen met andere werkdomeinen, het in kunnen zetten van innovatieve technologische kennis, integrerend kunnen werken, informatie helder en concreet kunnen delen met anderen, dialogisch kunnen handelen en kennis hebben van de sociale kaart.”

In literatuuronderzoek van van Leemrijse et al., (2020) wordt bevestigd dat de voorkomende problematiek in Winschoten een structureel probleem is. De knelpunten die in dit onderzoek naar voren komen zijn te vergelijken met de ervaren knelpunten van professionals in Winschoten. Uit contact blijkt dat bij een clubhuis in Amsterdam, dat net als Clubhuis de Horizon is aangesloten bij *Clubhouse International* ook dezelfde problematiek speelt. De succesfactoren die in het literatuuronderzoek en het clubhuis in Amsterdam hebben bijgedragen aan het initiëren van samenwerkingen zijn meegenomen in het advies.

Het product bevat een tweedelig advies, enerzijds het verbeteren van zichtbare aspecten en anderzijds aanbevelingen over meer outreachend werken. De aanbevelingen dragen bij aan het tegengaan van een collectief probleem binnen het sociale domein van Winschoten en een betere positionering van Clubhuis de Horizon.

In hoofdstuk 1 wordt een beschrijving gegeven van het advies.

In hoofdstuk 2 wordt het probleem geschetst met daarin de aanleiding, doelstelling en vraagstelling.

In hoofdstuk 3 wordt de aanpak van het onderzoek beschreven en onderbouwd met bestaande concepten uit literatuuronderzoek en de praktijk.

In hoofdstuk 4 staan de aanbevelingen beschreven.

Toelichting gebruikte termen

- Work-ordered day: een werkdag in het clubhuis, dit is te vergelijken met een achturige werkdag binnen een bedrijf (08:00-16:00).
- Standards: de richtlijnen volgens het clubhuismodel. Deze worden gehanteerd bij alle clubhuizen wereldwijd.
- Clubhouse International: Deze internationale organisatie heeft zogeheten *standards* ofwel richtlijnen ontwikkeld en wereldwijd zijn er meer dan dertig landen met 320 clubhuizen die werken volgens het zogeheten Clubhuismodel.
- Leden: in het clubhuis wordt geen gebruikgemaakt van de benaming cliënt maar lid.
- Stafleden: in het clubhuis wordt geen gebruikgemaakt van de benaming begeleider maar staflid.

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	
Managementsamenvatting.....	
Hoofdstuk 1. Beschrijving advies/product.....	7
Hoofdstuk 2 Aanleiding, doelstelling en vraagstelling van het advies	8
2.1 De organisatie	8
2.2 Probleemanalyse.....	9
2.2.1 Micro.....	9
2.2.2 Meso.....	9
2.2.3 Macro	10
2.3. Doelstelling.....	10
2.4 Vraagstelling.....	10
Hoofdstuk 3. Onderbouwing van aanpak en inhoud	11
3.1 Stakeholders.....	11
3.2 Interviews.....	12
3.2.1 Aanpak	12
3.2.2 Interviews met drie stafleden en leidinggevende van Clubhuis de Horizon.....	12
3.2.3 Interview met een lid van Clubhuis de Horizon en individuele cliënten	13
3.2.4 Interview met de beleidsadviseur van de gemeente	13
3.2.5 Interviews met (zorg) professionals	13
3.3 Thematic Analysis	14
3.4 Bestaande concepten.....	14
3.4.1 De Waterheuvel.....	14
3.4.2 Literatuur.....	15
3.5 Naamsbekendheid	15
3.5.1 Stafleden	15
3.5.2 Sociale kaart.....	16
3.5.3 Wat heeft Clubhuis de Horizon al gedaan.....	16
3.6 Toegankelijkheid.....	16
3.6.1 Toegankelijkheid gebouw	17
3.6.2 Aanbod activiteiten	17
3.7 Samenwerking.....	17
3.7.1 Outreachend werken.....	17
3.7.2 Kansen.....	18
3.7.3 Wat heeft Clubhuis de Horizon al gedaan.....	18
3.8 Totstandkoming ontwerpeisen	18
3.8.1 Overzicht ontwerpeisen.....	18
3.9 Evaluaties	19
3.9.1 Eerste evaluatiemoment advies	19
3.9.2 Tweede evaluatiemoment advies	19
Hoofdstuk 4. Aanbevelingen	20

4.1 Adviezen.....	20
4.2 Brede inzetbaarheid.....	20
4.3 Bijdrage advies	20
Literatuurlijst	
Bijlagen.....	
<i>Bijlage 1: Eerste bijeenkomst opdrachtgever</i>	
<i>Bijlage 2: Standards Clubhuismodel</i>	
<i>Bijlage 3: Interview met staflid 1 van Clubhuis de Horizon</i>	
<i>Bijlage 4: Interview met een beleidsadviseur van de gemeente Oldambt</i>	
<i>Bijlage 5: Stakeholderoverzicht eerste onderzoeksvraag</i>	
<i>Bijlage 6: Uitwerking Lego Serious Play</i>	
<i>Bijlage 7: Huidig Stakeholderoverzicht tweede onderzoeksvraag.....</i>	
<i>Bijlage 8: Gewenst Stakeholderoverzicht tweede onderzoeksvraag</i>	
<i>Bijlage 9: Interview met de leidinggevende van Clubhuis de Horizon</i>	
<i>Bijlage 10: Interview met staflid 2 van Clubhuis de Horizon</i>	
<i>Bijlage 11: Interview met staflid 3 van Clubhuis de Horizon</i>	
<i>Bijlage 12: Interview met een lid van Clubhuis de Horizon</i>	
<i>Bijlage 13: Interview met een leefstijlcoach van Lentis.....</i>	
<i>Bijlage 14: Interview met twee medewerkers van Lentis</i>	
<i>Bijlage 15: Interview met een GZ- psycholoog van Lentis Jonx.....</i>	
<i>Bijlage 16: Interview met een medewerker van Meldpunt Veiligheid en Zorg</i>	
<i>Bijlage 17: Interview met een medewerker van Sociaal Werk Oldambt</i>	
<i>Bijlage 18: Interview met een jongerenwerker van Jongerencentrum 't Spoor (SWO)</i>	
<i>Bijlage 19: Interview met een medewerker van Factor 5</i>	

Hoofdstuk 1. Beschrijving advies/product

Het onderzoek is begonnen met de vraag hoe Clubhuis de Horizon meer jongvolwassen leden kan aantrekken, omdat de bestaande doelgroep verouderd (zie paragraaf 2.2). Tijdens het onderzoek is ontdekt dat er eerst aan de drie thema's *naamsbekendheid*, *toegankelijkheid* en *samenwerking* gewerkt moet worden, voordat er een advies gegeven kan worden over de toestroom van meer jonge leden. De onderzoeksvraag is aangepast, waardoor inhoudelijk ingegaan wordt op de bovengenoemde thema's. Door hieraan te werken kan dit als gevolg hebben dat Clubhuis de Horizon bekender wordt onder professionals en inwoners van Winschoten, waardoor de toestroom van (jonge) potentiële leden alsnog vergroot kan worden. Zo blijft de eerste onderzoeksvraag toch nog in beeld, maar kan er eerst worden gewerkt aan de kern van dit probleem.

Het product is ontstaan door aanbevelingen uit bestaande concepten uit literatuur- en praktijkonderzoek en praktijkervaringen van (zorg) professionals.

Het product bestaat uit handvatten voor leden en stafleden van Clubhuis de Horizon. De handvatten bestaan uit een stappenplan hoe outreachend gewerkt kan worden en hoe een praktische invulling hiervan eruit kan zien. Ook worden praktische actiepunten benoemd en wordt alles onderbouwd. Het eigenaarschap is gelegd bij leden en stafleden, zij zullen hierin zelf de verantwoordelijkheid dragen om te werken aan profilering van het clubhuis.

Samenwerking is per uitstek iets wat je met twee of meerdere partijen doet en daarmee is Clubhuis de Horizon afhankelijk van andere partijen waarmee het kan samenwerken. Uiteraard is hier in het advies rekening mee gehouden door het advies te schrijven voor Clubhuis de Horizon, zodat zij er eerst zelf mee aan de slag kunnen.

Dit advies draagt mogelijk bij aan een grotere naamsbekendheid van Clubhuis de Horizon, een meer toegankelijk gevoel voor potentiële leden en professionals en meer samenwerkingen tussen (zorg) organisaties in Winschoten. Omdat dit onderzoek een probleem beschrijft dat structureel voorkomt en wij door het advies een poging doen tot bijdragen aan het veranderen van de structuur in de zorg, werken we mee aan politisering van het sociaal werk (zie paragraaf 4.3).

Hoofdstuk 2 Aanleiding, doelstelling en vraagstelling van het advies

2.1 De organisatie

Een aantal jaar geleden ontstond de wens vanuit verschillende partijen om een eerste clubhuis op te richten in het noorden van Nederland (zie bijlage 1). Betrokken partijen zijn Stichting Martiniborg, Lentis en de gemeente Oldambt, die uiteindelijk verantwoordelijk zijn voor de financiering van Clubhuis de Horizon (Lentiserfgoed, 2021). Begin 2017 opende Clubhuis de Horizon haar deuren in het centrum van Winschoten. Clubhuis de Horizon is een gemeenschap voor volwassenen (vanaf 18 jaar) met een psychiatrische achtergrond. Gezamenlijk houden de leden en stafleden het clubhuis draaiende. Dit leidt tot sociale contacten, steun en zingeving.

Het clubhuis werkt volgens de richtlijnen van *Clubhouse International*. De richtlijnen zijn opgenomen in bijlage 2 van het verslag.

In het clubhuis zijn vier stafleden die de continuïteit waarborgen van het clubhuis. Dat de stafleden in minderheid zijn ten opzichte van de leden is een bewuste keuze, zodat leden een belangrijke plek innemen bij de werkzaamheden van het clubhuis (zie bijlage 2, standard 9).

In het clubhuis werken de stafleden en leden zij aan zij. Deze gelijkwaardigheid tussen de stafleden en leden is zeer belangrijk binnen het clubhuis. Door deze gelijkwaardige werkwijze kunnen de leden en stafleden evenveel inbrengen en vindt de besluitvorming over werkzaamheden en zaken omtrent het clubhuis onderling plaats (zie bijlage 2, standard 15).

‘In het clubhuis is sprake van een werkdag, de *work-ordered day*. (Clubhuis de Horizon, z.d.). De leden kunnen ‘s ochtends zelf aangeven tijdens de ochtendmeeting welke werkzaamheden zij die dag gaan verrichten. Voor sommige leden staan de werkzaamheden in het clubhuis centraal en anderen gebruiken hun taken als opstart naar betaald werk, ofwel re-integratie. De volgende werkdelingen zijn te vinden in het clubhuis:

- De computerafdeling: verkoop, computercursussen en reparatie;
- De kantoorafdeling: receptie, administratie, repro (kopieer- en printproces), *Reach Out* en redactie nieuwsbrief;
- Catering: keuken, bar, ontmoetingsruimte en schoonmaak;
- Overig: activiteitencommissie, communicatie & PR, zaalverhuur en onderhoud van het gebouw.

Volgens Clubhuis de Horizon (z.d.) is het lidmaatschap zonder tijdslimiet. Als je eenmaal lid bent, ben je dat voor het leven. Dat garandeert een lid dat hij of zij ook na lange periodes van afwezigheid nog steeds welkom is. In het clubhuis onderhoudt de *Reach Out* groep contact met leden die lang afwezig of ziek zijn en wordt er aandacht geschonken aan verjaardagen, geboortes, huwelijken etc.

Elke gemeente is verplicht om algemene voorzieningen te hebben voor de inwoners. In het beleidsplan van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (2015, Artikel 2.1.2f) staat dat het college een taak heeft in het bevorderen en treffen van algemene voorzieningen. Gemeenten mogen zelf bepalen hoe deze maatschappelijke ondersteuning eruitziet. De gemeente Oldambt heeft gekozen voor een GGZ inloop, die is ondergebracht bij Clubhuis de Horizon. Dit heeft ertoe geleid dat het clubhuis twee doeleinden heeft kunnen vervullen, zowel het clubhuis als de inloop. Voor beide doeleinden zijn er verschillende geldstromen en wordt er apart subsidie aangevraagd. In de praktijk is terug te zien dat het clubhuis en

de inloop met elkaar samenvalt. Verder genereert het clubhuis zelf inkomsten via de verschillende werkdelingen.

2.2 Probleemanalyse

Wij hebben vanuit de opdrachtgever de taak gekregen om te onderzoeken wat jongvolwassenen in Winschoten bezighoudt, waar zij behoefte aan hebben en hoe Clubhuis de Horizon hier mogelijk bij aan kan sluiten. Uit vrijwel alle gesprekken kwam naar voren dat Clubhuis de Horizon niet goed bekend is onder de bestaande organisaties en dat er onderling weinig samenwerking is. Dat kan een reden zijn dat de toestroom van jongvolwassenen niet groot is. Wij hebben hieruit geconcludeerd dat onze eerste vraagstelling vanuit de opdrachtgever: ‘Hoe kan Clubhuis de Horizon aansluiten bij de behoeften van jongvolwassenen tussen de 18 en 30 jaar met psychische problematiek in Winschoten op het gebied van daginvulling’, niet de lading dekt voor ons onderzoek. Voordat Clubhuis de Horizon meer kan aansluiten bij jongvolwassenen in Winschoten, zal eerst gewerkt moeten worden aan zijn naamsbekendheid en samenwerking met andere organisaties. Daarom hebben wij onze vraagstelling aangepast naar het volgende: ‘Hoe kan Clubhuis de Horizon meer naamsbekendheid en een betere samenwerking creëren tussen organisaties in de omgeving waardoor het zich beter profileert in Winschoten?’

2.2.1 Micro

De stafleden geven aan uitdaging te missen in hun werkzaamheden, jongere leden brengen andere hulpvragen met zich mee dan de bestaande leden (40 tot 65 jaar), bijvoorbeeld op het gebied van rehabilitatie. Stafleden ervaren problemen in de werving van jonge leden. De oorzaak hiervan is gebrek aan samenwerking met andere hulpverleners, ze werken langs elkaar heen en weten niet van elkaar wat er wordt opgezet (Persoonlijke communicatie, 19 april 2023).

Omdat het moeilijk was om zelf in contact te komen met de jongere doelgroep buiten het clubhuis hebben we vragen opgesteld en via de mail verspreid naar zorgprofessionals die we hebben geïnterviewd en al contact hadden met de doelgroep. Zo hebben we informatie ontvangen over de ervaring van een cliënt die inmiddels niet meer bij het clubhuis komt. In persoonlijke communicatie (4 mei 2023) is duidelijk geworden dat de cliënt de binnenkomst niet als uitnodigend heeft ervaren. De begeleiding heeft hij wel als goed en aardig ervaren.

Overigens ervaren bestaande leden het clubhuis als een warme en welkome plek (Persoonlijke communicatie, 17 mei 2023).

2.2.2 Meso

Op dit moment is er weinig tijd vanuit de stafleden om te onderzoeken waar eventuele wensen, behoeften en hulpvragen van de jongere doelgroep liggen en hierbij aan te sluiten. Naar aanleiding van gevoerde gesprekken met stafleden en (zorg)professionals van de organisaties uit Winschoten is naar voren gekomen dat de naamsbekendheid van Clubhuis de Horizon een aandachtspunt is. Hoewel Clubhuis de Horizon al meer dan zes jaar bestaat en in een zorgkrant en door middel van flyers aan naamsbekendheid heeft getracht te werken, zijn zij in de meeste gevallen nog steeds niet bekend bij hulpverleners of inwoners van Winschoten. Ook de samenwerking met andere organisaties in Winschoten is toe aan verbetering, aldus de (zorg)professionals. Uit persoonlijke communicatie (17 maart 2023) met de beleidsadviseur van Gemeente Oldambt is naar voren gekomen dat Clubhuis de Horizon winst kan behalen als het gaat om samenwerking met andere organisaties in Winschoten. Tijdens dit gesprek heeft ze aangegeven dat er kansen liggen bij de verbinding tussen Clubhuis de

Horizon en het Sociaal Werk Oldambt (SWO). SWO heeft een jongere doelgroep (officieel tot 18 jaar, maar de praktijk leert dat deze ouder is) en Clubhuis de Horizon heeft de wens meer jonge leden aan te trekken.

Wij hebben onze bevindingen op het gebied van naamsbekendheid en samenwerking voorgelegd aan de opdrachtgever. Onze bevindingen zijn dat er eerst gewerkt moet worden aan naamsbekendheid en een betere samenwerking, alvorens er activiteiten kunnen worden aangeboden voor de jongere doelgroep. Zij geeft aan dit ook als een probleem te ervaren en dat hier winst te behalen is (Persoonlijke communicatie, 18 april 2023).

De verschillende zorgorganisaties in Winschoten geven aan een wens te hebben tot samenwerking met Clubhuis de Horizon. Vaak ontbrak het bij Clubhuis de Horizon aan tijd en mankracht, waardoor het niet mogelijk was om te werken aan wensen van het clubhuis (zie bijlage 3).

2.2.3 Macro

In een interview waarin is gesproken met een medewerker van de gemeente Oldambt (beleidsadviseur) wordt duidelijk dat in Winschoten meerdere activiteiten worden aangeboden voor de doelgroep 18 tot 30 jaar. De beleidsadviseur geeft aan dat er in de samenwerking tussen bestaande organisaties een verbeteringslag behaald kan worden. Dit wordt bevestigd na mailcontact waarin zij aangeeft dat er soms een organisatie een subsidie aanvraagt en claimt de enige organisatie te zijn die deze dienst aanbiedt, terwijl er al wel meer instanties zijn die de desbetreffende dienst aanbieden (Persoonlijke communicatie, 11 april 2023).

Op macroniveau kan er worden vastgesteld dat er een probleem is op het gebied van samenwerking tussen bestaande organisaties in Winschoten, hoewel er wordt geacht van medewerkers bij zorginstanties dat zij zelf een proactieve rol aannemen in het onderzoeken van de sociale kaart (zie bijlage 4). Dit kan gekoppeld worden aan de beroepscode van het sociaal werk, artikel 19, waarin het volgende staat beschreven: 'De professional werkt samen met anderen binnen en buiten de eigen organisatie wanneer dit in het belang is van het ondersteuningsproces. Daarbij erkent hij de eigen aard en waarde van de bijdrage van anderen' (BPSW, 2021, pag. 21).

2.3. Doelstelling

Dit onderzoek levert adviezen aan de stafleden en leden van Clubhuis de Horizon, hoe zij zich meer kunnen profileren in Winschoten. Deze adviezen hebben als doel Clubhuis de Horizon meer naamsbekendheid te geven en de samenwerking met andere organisaties in Winschoten te verbeteren. Een gevolg hiervan kan zijn wat de aanleiding van dit onderzoek was dat Clubhuis de Horizon beter kan aansluiten bij de doelgroep jongvolwassenen tussen de 18 en 30 jaar, met psychische problematiek op het gebied van daginvulling. Dit zou kunnen resulteren in het hebben van meer jonge leden bij Clubhuis de Horizon.

2.4 Vraagstelling

Bovenstaand verkregen informatie heeft geleid tot de volgende onderzoeksvraag:

'Hoe kan Clubhuis de Horizon meer naamsbekendheid en een betere samenwerking creëren tussen organisaties in de omgeving waardoor het zich beter profileert in Winschoten?'

Hoofdstuk 3. Onderbouwing van aanpak en inhoud

In dit hoofdstuk gaan we in op de stakeholders in het onderzoek, resultaten van de gehouden interviews, de uitwerking van de Thematic Analysis, bestaande concepten uit de praktijk en uit literatuuronderzoek en uitwerking van de drie thema's *naamsbekendheid*, *toegankelijkheid* en *samenwerking*. Daarna beschrijven we de totstandkoming van de ontwerpeisen en de evaluatierondes. Gedurende het onderzoek is de onderzoeksvraag aangepast. We nemen de lezer mee in dit proces en zullen verwijzen naar 'de eerste onderzoeksvraag' en 'de tweede onderzoeksvraag'. Om het onderzoek uit te werken hebben we gebruik gemaakt van verschillende methoden uit het boek van van 't Veer et al., (2021).

3.1 Stakeholders

Tijdens onze eerste onderzoeksvraag hebben we uitgezocht welke stakeholders er waren en hebben dit verwerkt in een stakeholders overzicht (zie bijlage 5).

Tijdens het onderzoek merkten we dat de onderzoeksvraag niet de lading dekte van wat er speelt in Winschoten. Door gebruik te maken van Lego Serious Play (zie bijlage 6) hebben we inzichtelijk gemaakt wie de gewenste stakeholders zijn, wie we nog nodig hadden in ons onderzoek en hoe mensen en groepen zich in verhouding tot elkaar positioneren. Lego Serious Play is een manier om denken, communicatie en probleemoplossing in groepen of organisaties te ondersteunen (van 't Veer et al., 2021). Dit opende een gesprek met groepsleden (twee docenten en zes medestudenten) over ons onderzoek waarin we hebben besproken dat we het gevoel hadden dat we tegen een muur aanliepen. De vraag wiens belangen ons onderzoek zou behartigen voelde niet zuiver aan, omdat de wens voor meer toestroom van jonge leden vooral onder de stafleden werd ervaren (zie bijlage 3) en niet door bestaande leden of potentiële leden. Door kritisch te kijken naar het onderzoek en sensitief te zijn voor wat er echt gebeurt met Clubhuis de Horizon en andere organisaties in Winschoten (namelijk weinig naamsbekendheid van het clubhuis en weinig samenwerking tussen organisaties), hebben we uiteindelijk besloten om opnieuw met de opdrachtgever in gesprek te gaan, om daarna onze onderzoeksvraag te veranderen (zie paragraaf 2.2). Daarmee veranderde ook het stakeholderoverzicht. In bijlage 7 staat het huidige stakeholderoverzicht en in bijlage 8 staat het gewenste stakeholderoverzicht weergegeven met betrekking tot de tweede onderzoeksvraag. De stakeholders zijn tot stand gekomen door bestaande contacten van de opdrachtgever en het *bird in the hand* principe, zoals beschreven in paragraaf 3.2.1. Er is gekozen om organisaties in het geheel af te beelden in het overzicht, maar we hebben niet met elke medewerker contact. Er zit dus ook een verschil per medewerker of het clubhuis bij hen bekend is.

In het huidige stakeholderoverzicht is te zien dat zorgorganisaties verder weg staan van Clubhuis de Horizon. De gewenste situatie is dat SWO en Jongerencentrum 't Spoor meer samenwerken met Clubhuis de Horizon, zoals is aangegeven door de opdrachtgever. Andere zorgorganisaties zijn ook belangrijke samenwerkingspartners, omdat die door meer samenwerking kunnen bijdragen aan een grotere toestroom van leden, dus die staan ook dicht bij het clubhuis afgebeeld. Wat opvalt is dat in het gewenste stakeholderoverzicht een hele ring wegvalt, dit duidt op een gewenste situatie waarin korte lijnen zijn in samenwerkingen.

3.2 Interviews

3.2.1 Aanpak

Om een zo breed mogelijk beeld te krijgen van het probleem hebben we verschillende interviews afgenomen met (zorg) professionals in Winschoten. Wij hebben gebruikgemaakt van het *bird in the hand - principe*, waarbij, volgens De Ondernemer (2016), niet vanuit een doel wordt geredeneerd waar middelen bij worden gezocht, maar men kijkt naar wat er zelf beschikbaar is. Het gevolg was dat de personen die we hebben geïnterviewd ons doorverwezen naar andere (zorg) professionals, die wij normaliter niet zouden hebben bereikt. Dat leidde tot een breed scala aan respondenten die verschillende invalshoeken voor ons onderzoek aanboden.

We hebben ervoor gekozen om de stakeholders te bevragen in de vorm van een half- gestructureerd interview. De half- gestructureerde interviews kenmerken zich door de van tevoren vastgestelde lijst van gespreksonderwerpen die in de loop van het interview aan de orde moeten komen (Migchelbrink, 2014). Op deze manier konden we de interviewvragen vooraf bedenken, zodat alle relevante onderwerpen aan bod zouden komen, maar er was ook ruimte voor persoonlijke opvattingen en aanvullingen.

Om de relevante onderwerpen uit de interviews te halen is vooraf een interviewleidraad opgesteld met belangrijke onderwerpen onderverdeeld in topics. Deze topics zijn verkennende begrippen die een vertrekpunt en mogelijke richting vormen voor de dataverzameling (Van Der Donk & Van Lanen, 2019)

De interviewleidraad is te lezen in de bijlagen, voorafgaand aan de uitwerkingen van het interview. Bij het uitwerken van de interviewleidraad is gebruik gemaakt van de volgende onderdelen van Van Der Donk & Van Lanen (2019):

- Een beschrijving van het doel van het interview;
- Een aanduiding van de manier waarop het gesprek wordt vastgelegd of opgenomen;
- Een beschrijving van de afspraken over anonimiteit en het terugkoppelen van resultaten.

De uitkomsten van de interviews beschrijven we hieronder. Er is gekozen om de geïnterviewden op te delen in groepen, omdat de informatie vergelijkbaar is met elkaar en het document leesbaar blijft.

3.2.2 Interviews met drie stafleden en leidinggevende van Clubhuis de Horizon

De uitwerkingen van deze interviews zijn te lezen in bijlage 3, 9, 10 en 11.

De belangrijkste uitkomsten van de interviews zijn ten eerste dat door het kleine team van stafleden er weinig tijd overblijft voor het organiseren van nieuwe activiteiten en het uitzoeken van informatie met als doel om een jongere doelgroep aan te trekken. Stafleden zien dat onder de bestaande leden geen noodzaak wordt ervaren voor het werven van jongere leden. Zij zijn content met de daginvulling die ze hebben en zijn niet gefocust op nieuwe leden. Een jongere doelgroep zou echter andere hulpvragen met zich meebrengen, wat kan resulteren in een bredere caseload, iets wat stafleden soms missen in hun huidige werkzaamheden (zie bijlage 3).

Ook geven stafleden aan dat er aan de naamsbekendheid van het clubhuis gewerkt kan worden. Een zorgmedewerker die al meerdere jaren tegenover Clubhuis de Horizon werkzaam is en toevallig bij het clubhuis binnen stapte, dacht al die tijd dat Clubhuis de Horizon alleen een computerwinkel was (zie bijlage 10). Dit geeft een signaal af over de bekendheid van het clubhuis.

Wat betreft samenwerkingen met andere organisaties merken de stafleden ook op dat daar winst valt te behalen (zie bijlage 3 en 11). Er is geprobeerd om contact te maken en onderhouden met organisaties,

toch laat de praktijk zien dat het lastig is om dit te onderhouden en daarbovenop de bestaande werkzaamheden uit te voeren.

3.2.3 Interview met een lid van Clubhuis de Horizon en individuele cliënten

Er is gekozen om een jongvolwassen lid te bevragen die meerdere jaren lid is bij het clubhuis (zie bijlage 12). We hebben voor dit lid gekozen omdat zij een van de weinige jongvolwassen leden is bij Clubhuis de Horizon die bijna dagelijks aanwezig is en goed op de hoogte is van de werkwijze van het clubhuis.

Ze benoemt dat de huidige doelgroep bij het clubhuis een fijne doelgroep is waarbij ze zich op haar plek voelt. Door de problematiek die ze heeft is de oudere doelgroep juist fijn, omgang met mensen van haar eigen leeftijd maakt haar onzeker. Toch vindt ze dat variatie in de doelgroep kan zorgen voor meer acceptatie over onderwerpen die spelen bij de jongere doelgroep, zoals de *LHBTIQ+ community*. Om de jongere doelgroep te bereiken geeft ze als tip mee om outreachend te werken. De beste manier om deze doelgroep te werven is volgens het lid via de bestaande hulpverlening.

Ook hebben twee zorgprofessionals enkele van hun jonge cliënten bevraagd over het clubhuis. Één daarvan kende het clubhuis en vindt dat er laagdrempeliger gewerkt moet worden en meer activiteiten georganiseerd moeten worden. Wel heeft hij de begeleiding als prettig ervaren. De overige cliënten geven aan dat het een drempel kan zijn om een plek binnen te stappen waar je nog niemand kent. Een factor die kan helpen is een bekend gezicht (Persoonlijke communicatie, 16 mei 2023)

3.2.4 Interview met de beleidsadviseur van de gemeente

Om vanuit gemeentelijk kader inzicht te krijgen in ons vraagstuk hebben we een beleidsadviseur van de gemeente Oldambt geïnterviewd (zie bijlage 4).

De beleidsadviseur vertelt over de jongeren in de gemeente Oldambt. Veel problematiek speelt onder de radar en jongvolwassenen komen pas later in beeld. Om de doelgroep te bereiken moet er volgens de beleidsadviseur outreachend worden gewerkt.

De beleidsadviseur denkt dat de toegankelijkheid van het clubhuis wordt beperkt door het aanbod van activiteiten, die nu voornamelijk gericht zijn op de oudere doelgroep. Samenwerken met andere organisaties zal volgens haar winstgevend zijn, omdat deze organisaties de jonge mensen al in beeld hebben. Toch zal er eerst gewerkt moeten worden aan de vindbaarheid van het clubhuis.

In het interview wordt ook duidelijk dat er geen sociale kaart is van zorgorganisaties in Winschoten. De beleidsadviseur vertelt dat zorgprofessionals zelf verantwoordelijk zijn voor een outreachende houding: zelf op onderzoek uitgaan welke organisaties er zijn in de omgeving en hier contact mee maken.

De beleidsadviseur merkt ten slotte op dat er wellicht een mogelijkheid kan zijn in de openingstijden van het clubhuis in de avonden. Het clubhuis zou bijvoorbeeld een keer in de maand 's avonds kunnen openen en hierin samenwerking zoeken met organisaties. Er moet echter wel eerst met stafleden worden overlegd hoe dit praktisch ingevuld kan worden, met oog op het werken in de avonden.

3.2.5 Interviews met (zorg) professionals

De uitkomsten van de gehouden interviews met vier zorgprofessionals van Lentis, een professional van Meldpunt Veiligheid en Zorg, twee zorgprofessionals van SWO en een zorgprofessional van Factor 5 komen inhoudelijk met elkaar overeen en worden daarom in één paragraaf beschreven (zie bijlage 13, 14, 15, 16, 17, 18 en 19).

Een professional vertelt dat haar ervaring met de jongere doelgroep is dat deze erg inactief is en

constant gemotiveerd moet worden (zie bijlage 13). Een nieuwe activiteit opzetten is daarom niet duurzaam. Er kan beter worden aangesloten bij bestaande organisaties, waar cliënten al in beeld zijn. Verschillende professionals noemen in relatie tot de naamsbekendheid van Clubhuis de Horizon het gebrek aan een sociale kaart en het hebben van een volle agenda en een grote werkdruk, waardoor ze geen tijd hebben om zelf een sociale kaart te creëren of te onderzoeken welke organisaties er zijn in de omgeving (zie bijlage 15).

Uit de interviews wordt ook duidelijk dat professionals een samenwerking sneller aangaan wanneer ze een gezicht hebben bij de organisatie (zie bijlage 16).

Verder worden er in de interviews een aantal aandachtspunten meegegeven:

- Entree clubhuis: soms zit er niemand aan de balie. Probeer bezoekers het gevoel te geven dat ze gesignaleerd zijn door bijvoorbeeld een belletje op te hangen (zie bijlage 14).
- Op de website van Clubhuis de Horizon staat geen informatie over de opleidingsachtergrond van de stafleden. Professional geeft aan dat ze hier graag wat meer informatie over wil (zie bijlage 15).

3.3 Thematic Analysis

Om de informatie die we hebben verkregen uit de verschillende interviews te verwerken is er gebruikgemaakt van ‘Thematic Analysis’. Dit is een manier om in kwalitatieve data patronen te ontdekken (van ‘t Veer et al., 2021). Bij deze tool wordt aan relevante fragmenten een zogeheten code toegekend, wat resulteert in overkoepelende thema’s. In ons onderzoek heeft dat geleid tot de thema’s ‘naamsbekendheid’, ‘toegankelijkheid’ en ‘samenwerking’. In de paragrafen 3.5 t/m 3.7 gebruiken we deze thema’s als leidraad en gaan we hier dieper op in. Deze thema’s en subthema’s zijn tot stand gekomen door de afgenomen interviews te coderen (zie figuur 1).



Figuur 1: thematic analysis

3.4 Bestaande concepten

3.4.1 De Waterheuvel

In Nederland zijn twee clubhuizen, waarvan één in Winschoten en de ander in Amsterdam, de Waterheuvel. In telefonisch contact met een staf lid van de Waterheuvel komt naar voren dat zij tegen dezelfde problematiek aanlopen als Clubhuis de Horizon. De bestaande leden hebben een oudere leeftijd, gemiddeld rond de 50 jaar. Professionals in Amsterdam werken langs elkaar heen, mede door het gebrek aan een sociale kaart. Dit clubhuis heeft zelf samenwerkingen gegenereerd door middel van outreachend werken (Persoonlijke communicatie, 24 april 2023). Het outreachend werken heeft de Waterheuvel gedaan door langs te gaan bij bestaande activiteiten en hier hun gezicht te laten zien en wordt genoemd als een van de belangrijkste punten om een samenwerking op te zetten.

De Waterheuvel doet sinds kort mee aan ‘Herstel Dichtbij’, een nieuw programma voor initiatieven die ruimte bieden aan psychisch kwetsbare mensen (Oranjefonds, z.d.). Ook is de “Young Adult” avond opgezet, één keer in de week op de woensdag van 16:00-21:00 uur. Iedereen tot 30 jaar is welkom voor een warme maaltijd en gezelligheid. Uit de persoonlijke communicatie (24 april 2023) met het staf lid is naar voren gekomen dat hier veel jongeren op af komen en dat zij het als prettig ervaren om met leeftijdsgenoten activiteiten te ondernemen.

3.4.2 Literatuur

Uit een onderzoek van Leemrijse et al., (2020) blijkt dat om goede zorg te bieden samenwerking nodig is tussen professionals met verschillende expertises en achtergronden. Dit onderzoek is tot stand gekomen omdat huisartsen ervoeren dat zij geen optimale zorg kunnen bieden wanneer er geen aandacht wordt besteed aan de onderliggende sociaal-maatschappelijke problemen. Door positieve ervaringen met *Krachtige basiszorg*, een samenwerking van huisartsen en buurtteams, is een pilot gestart om Krachtige basiszorg te implementeren bij twaalf gezondheidscentra en huisartsenpraktijken in achterstandswijken van de vier grote steden. De knelpunten die in dit onderzoek werden genoemd door professionals waren tijd en geld. 'Doordat er enorm veel organisaties, werkgroepen en zorg- en hulpverleners zijn, raken veel professionals het overzicht kwijt van wie er allemaal in de wijk werkt en wat er allemaal plaatsvindt. (...) Een goede, actuele sociale kaart met daarop alle organisaties en professionals zou volgens verschillende respondenten welkom zijn. (...) Daarbij is het verloop van professionals in de wijk groot, vooral bij buurtteams en thuiszorgorganisaties. Hierdoor is steeds opnieuw kennismaking en scholing nodig en bestaat het geval dat niet iedereen even actief betrokken is, waardoor steeds dezelfde personen opnieuw 'de kar moeten trekken'. '(Leemrijse et al., 2020). Het onderzoek biedt verschillende punten die bijdragen aan een goede samenwerking:

- Gezamenlijke visie en motivatie;
- Persoonlijke kennismaking op de werkvloer;
- Uitwisselen van directe contactgegevens;
- Samenwerkingen klein beginnen en een keuze maken in met wie je samenwerkt;
- Het initiëren en opzetten van de samenwerking is een belangrijke eerste stap, maar het structureel borgen ervan is niet eenvoudig;
- Duidelijke kartrekkers en organisaties die de samenwerking wijkbreed gaande houden;
- Een overdrachtsdocument, waarin staat wat de manier van samenwerken is in de wijk en wie welke expertise heeft, voor nieuwe medewerkers.

Dit onderzoek laat zien dat de problemen die spelen in Winschoten een structureel probleem zijn en geeft ons bevestiging dat wij in ons onderzoek tot de kern van het probleem zijn gekomen. Bovenstaande punten zijn meegenomen als onderbouwing voor de totstandkoming van het stappenplan in het product.

3.5 Naamsbekendheid

3.5.1 Stafleden

Clubhuis de Horizon werkt met een klein team van stafleden. Het doel hiervan is om gelijkwaardigheid te creëren tussen leden en stafleden en om leden verantwoordelijkheid te geven voor het draaiende houden van het clubhuis. De werkwijze leidt er echter toe dat er weinig tijd overblijft voor extra activiteiten zoals het uitzoeken van informatie of leggen van contacten en dus profilering. Ook is het financieel gezien niet mogelijk om nog een staflid aan te nemen. Echter is de noodzaak van profilering groot om 'in the picture' te blijven bij organisaties: 'In de competitieve sfeer die als gevolg van marktwerking ontstaat leren professionals zichzelf en hun werk profileren en zien zij zichzelf de rol van verkoper aannemen om in beeld te blijven. Op de markt moet je je laten zien. (...) Profileren wordt gezien als een bijkomstigheid die niettemin van wezenlijk belang is om voort te bestaan' (de Brabander, 2022).

3.5.2 Sociale kaart

In de interviews wordt meerdere keren door professionals aangegeven dat zij Clubhuis de Horizon niet kennen, of dat de naamsbekendheid niet goed (genoeg) is. Uit interviews met zorgprofessionals (zie paragraaf 3.2.5) wordt ons duidelijk wat een oorzaak kan zijn voor dat probleem. Door het ontbreken van een sociale kaart wordt het clubhuis een kans ontnomen om zichzelf letterlijk op de kaart te zetten. Het is volgens van Doorn et al., (2019) voor outreachend werkers allereerst van belang om een goede kennis te hebben van de sociale kaart van hun werkgebied. In het interview met de beleidsadviseur van gemeente Oldambt vertelt ze dat professionals zelf verantwoordelijk zijn voor een outreachende houding: zelf op onderzoek uitgaan welke organisaties er zijn in de omgeving en hier contact mee maken (zie bijlage 4). Maar zorgprofessionals geven aan dat ze geen tijd hebben om op onderzoek uit te gaan naar andere organisaties, laat staan hier een sociale kaart van te maken. En tegen de tijd dat die sociale kaart klaar is, is het aanbod vaak alweer veranderd. Zorgprofessionals wijzen de gemeente aan als verantwoordelijke voor de sociale kaart, omdat de gemeente een overzicht heeft van zorgaanbieders (zie bijlage 15). Een medewerker van Sociale Kaart Nederland geeft aan: ‘De middelen om informatie van organisaties te krijgen zullen toch echt door de gemeente moeten worden aangereikt’ (Persoonlijke communicatie, 1 mei 2023). De bevindingen die zijn opgedaan over het onderwerp sociale kaart zijn doorgegeven aan de beleidsadviseur van gemeente Oldambt. De bevindingen hebben mede bijgedragen aan het aanstellen van een verantwoordelijke bij de gemeente Oldambt voor het maken van de sociale kaart en het implementeren hiervan onder professionals (Persoonlijke communicatie, 19 mei 2023). Dit kan bijdragen aan een grotere naamsbekendheid van Clubhuis de Horizon.

3.5.3 Wat heeft Clubhuis de Horizon al gedaan

Clubhuis de Horizon heeft verschillende acties ondernomen om te werken aan naamsbekendheid. Deze informatie is opgehaald tijdens de interviews en persoonlijke communicatie met stafleden. Zo hebben ze verschillende keren op de Minima Beurs in Winschoten gestaan, die bedoeld is om mensen die relatief weinig verdienen voorlichting te geven. Mensen met een inkomen tot 110 procent van de bijstandsnorm komen ervoor in aanmerking (Grimmon, 2019). Daarnaast heeft Clubhuis de Horizon een Facebook- pagina en een eigen website. Ze zijn bezig met het opzetten van een Instagram account. Ook hebben leden en stafleden verschillende keren geflyerd in de buurt rondom het clubhuis en liggen er flyers van Clubhuis de Horizon bij huisartsen. Ten slotte stond Clubhuis de Horizon een paar maanden geleden in het tijdschrift *Zorgzaken* (Persoonlijke communicatie, 2 mei 2023). Clubhuis de Horizon heeft de afgelopen jaren goed contact gehad met de Waterheuvel, een clubhuis in Amsterdam. Tijdens COVID-19 is dit contact verwatert door technische problemen. Ten slotte hebben de gehouden interviews bijgedragen aan de naamsbekendheid van Clubhuis de Horizon. Professionals die het clubhuis nog niet kenden zijn geïnformeerd over het bestaan ervan en het clubhuis is hiermee weer op de kaart gezet.

3.6 Toegankelijkheid

De toelichting over de toegankelijkheid van het clubhuis is in deze paragraaf tweedelig. Enerzijds de toegankelijkheid van het gebouw en anderzijds het aanbod van activiteiten.

3.6.1 Toegankelijkheid gebouw

Om in de gezamenlijke ruimte van het clubhuis te komen loop je de trap omhoog, langs de balie. Er zit niet de hele dag iemand aan de balie, maar er hangt een camera waardoor boven gezien wordt op een scherm als er iemand binnenkomt. Er is met de opdrachtgever besproken of de gezamenlijke ruimte gewisseld kan worden van plek met de computerwinkel, maar dat is niet mogelijk omdat dan de zichtbaarheid van de computerwinkel vermindert. De computerwinkel is belangrijk omdat dit de grootste inkomstenbron is die het clubhuis zelf genereert (Persoonlijke communicatie, 10 mei 2023). Ten slotte is naar voren gekomen dat professionals en stafleden moeite ervaren met momenten waarop professionals langskomen met een cliënt (zie bijlage 14). De professional verwacht dat een staflid tijd heeft om een rondleiding te geven, terwijl stafleden aangeven dat zij activiteiten op de agenda kunnen hebben en er dan niet altijd genoeg aandacht is voor de cliënt. De professional kan het beste eerst bellen om een afspraak te maken zodat kwaliteit gewaarborgd kan worden (Persoonlijke communicatie, 10 mei 2023).

3.6.2 Aanbod activiteiten

Clubhuis de Horizon levert maatwerk voor de leden. Hierdoor worden activiteiten opgezet naar vraag van de huidige leden. Dat heeft effect op de potentiële toestroom van nieuwe leden, omdat het mogelijk is dat de activiteiten niet aansluiten bij de hulpvraag die zij hebben.

In gesprek met de beleidsadviseur geeft zij aan dat het financieel haalbaar is dat het clubhuis één keer in de maand 's avonds open kan en hierin wellicht samenwerking kan zoeken met Sociaal Werk Oldambt. Er moet echter eerst onderzocht worden bij stafleden of hier animo voor is en of dit haalbaar is in de bezetting van stafleden (Persoonlijke communicatie, 10 mei 2023).

3.7 Samenwerking

3.7.1 Outreachend werken

Volgens Van Doorn et al., (2019) draait het er in de kern van outreachend werken om dat outreachend werkers zelf initiatief nemen om mensen op te zoeken en hun hulp en diensten aan te bieden in plaats van geduldig af te wachten totdat mensen zelf initiatief nemen om een hulpvraag aan hen te formuleren.

Volgens geïnterviewde professionals spelen bij outreachend werken de volgende factoren mee:

- Het laten zien van je gezicht, in plaats van mailen of bellen.
- Het creëren van een vertrouwensband.
- Een duidelijk contactpersoon aan beide kanten; korte lijnen en goede communicatie.

De opdrachtgever vertelt dat het clubhuis welwillend is in samenwerkingen met andere organisaties, maar dat gebrek aan tijd vaak een grote rol speelt. Dit wordt beaamd door een medewerker van SWO: 'Verbinding is altijd goed, maar ik denk dat het grootste struikelblok tijd is' (zie bijlage 17). Dit wordt ook bevestigd door van Doorn et al., (2019) waarin wordt aangegeven dat een knelpunt in de praktijk het gebrek aan tijd is. Maar outreachend werken is iets wat klein kan beginnen en niet gelijk groots aangepakt hoeft te worden. Het kan dicht bij huis worden gezocht, zoals van Doorn et al., (2013) aangeeft: 'Sociale professionals kunnen ook zelf zoeken naar integrale samenwerkingsvormen die meer nabij zijn en die vanuit de opdrachtgevers -bijvoorbeeld collectieven van burgers en/of gemeenten- minder controle en protocollen behoeven.'

Het is tevens niet noodzakelijk om zelf een nieuwe activiteit op te zetten, maar om aan te sluiten bij bestaande projecten van organisaties en hierin samenwerking te zoeken (zie bijlage 14).

3.7.2 Kansen

De opdrachtgever heeft de wens om een samenwerking aan te gaan met SWO. Deze verbinding biedt het clubhuis meer kansen om de jongere doelgroep aan te trekken, omdat SWO de jongeren al in beeld heeft.

Geïnterviewde professionals waren erg enthousiast over ons vraagstuk en wilden graag met ons meedenken. Na het afnemen van de interviews lukte het niet om met sommige professionals opnieuw contact te krijgen. De reden hiervan is bij ons onduidelijk, maar weerspiegelt de realiteit van knelpunten in het aangaan van samenwerking, wat de opdrachtgever beaamt (Persoonlijke communicatie, 10 mei 2023). In paragraaf 3.6.1 gaan we in op literatuur van van Doorn et al., (2019), waarin wordt aangegeven dat het hebben van een duidelijk contactpersoon aan beide kanten bijdraagt aan het outreachend werken. Het kan dus zo zijn dat wij niet een duidelijk contactpersoon hadden bij de bevroegde organisaties.

De beleidsadviseur van gemeente Oldambt heeft aan SWO de opdracht gegeven om meer samenwerking te zoeken met organisaties in de omgeving (Persoonlijke communicatie, 19 mei 2023). Dit biedt kansen voor Clubhuis de Horizon en draagt bij aan de duurzaamheid van ons advies, omdat samenwerking per uitstek iets is wat je met twee of meerdere partijen doet en dat op deze manier gewaarborgd is.

3.7.3 Wat heeft Clubhuis de Horizon al gedaan

Een paar jaar geleden heeft Clubhuis de Horizon meegedaan aan het 'Street Art Project' van gemeente Oldambt, waarbij prullenbakken die een opknabbeurt konden gebruiken, werden beschilderd. Er werkten hier meerdere organisaties samen (zie bijlage 18).

3.8 Totstandkoming ontwerpeisen

De opdrachtgever geeft aan dat het zinvol zou zijn als leden enthousiaster en meer betrokken worden in het thema samenwerken, waardoor het zij aan zij werken naar voren komt.

Kijkend naar het financiële plaatje is het niet mogelijk om meerdere avonden in de maand open te gaan. Het bieden van meer uren aan stafleden of een nieuw staflid aannemen is niet mogelijk. Wel kan bijvoorbeeld in samenwerking met een organisatie gerouleerd worden in de bezetting van stafleden/ professionals (zie bijlage 4). Dit houdt in dat deze avond bijvoorbeeld de ene maand bij de ene organisatie is en de andere maand bij het clubhuis. De beleidsadviseur van de gemeente gaf aan dat er bij de opstart van samenwerkingen een goed contactpersoon belegd moet zijn aan beide kanten (Persoonlijke communicatie, 9 mei 2023).

3.8.1 Overzicht ontwerpeisen

De ontwerpeisen zijn voortgekomen uit interviews en evaluaties met betrokken partijen. Hieronder staan de ontwerpeisen weergegeven waaraan het advies moet voldoen:

- Het clubhuismodel moet in acht worden genomen, dit houdt in dat leden betrokken worden.
- Het advies mag niet te veel tijd in beslag nemen.

- Het advies moet bijdragen aan meer samenwerking tussen professionals.
- Het advies moet bijdragen aan meer naamsbekendheid.
- Het advies moet aanbevelingen geven over hoe het clubhuis toegankelijker gemaakt kan worden.

3.9 Evaluaties

3.9.1 Eerste evaluatiemoment advies

Tijdens de eerste evaluatieronde hebben wij het advies voor Clubhuis de Horizon met de opdrachtgever besproken. Dit advies was onderverdeeld in de drie gestelde thema's *naamsbekendheid*, *toegankelijkheid* en *samenwerking* en opgesteld aan de hand van de ontwerpeisen (zie paragraaf 3.8.1). In gesprek met de opdrachtgever is naar voren gekomen dat ze tevreden is over het opgehaalde resultaat en het advies dat wij hebben voorgelegd. De volgende feedbackpunten zijn meegegeven:

- Er is op dit moment geen sociale kaart. Wanneer die er wel zou zijn, moeten professionals hier ook gebruik van gaan maken. Alleen dan heeft het clubhuis profijt van een sociale kaart. Tevens moet de kaart zo nu en dan worden geüpdatet, zodat hij actueel blijft. Dat punt is tot nu toe nog onduidelijk omdat betrokken partijen een verschillend antwoord geven.
- Het organiseren van een open dag voor professionals is een goed idee. Er moet wel rekening gehouden worden met het feit dat de leden altijd aanwezig zijn in het clubhuis.
- Het moderniseren van de website is op dit moment niet financieel haalbaar. Wel kan er informatie worden toegevoegd over de stafleden.
- Het clubhuis is een werkplek en er is op dit moment al een gezamenlijke ruimte waar je pauze kan nemen. Het creëren van een relaxplek speelt niet onder de leden en is niet relevant om mee te nemen in het advies.

3.9.2 Tweede evaluatiemoment advies

Het product is aangepast met de verwerkte feedbackpunten van het eerste evaluatiemoment. Ook is gekozen om het advies niet onder te brengen in de drie thema's, maar om een stappenplan te maken hoe er outreachend gewerkt kan worden, ideeën hoe dit uitgevoerd kan worden en praktische actiepunten. De inhoudelijke informatie is hetzelfde gebleven, maar gegroepeerd en ondersteund door de bestaande concepten, waardoor het product leesbaarder is. Dit product is voorgelegd aan de opdrachtgever. De opdrachtgever geeft aan tevreden te zijn met de uitkomsten van het product en heeft geen verbeterpunten. Het product is startklaar om toe te passen binnen het clubhuis. Om de duurzaamheid van het product te waarborgen geven we een terugkoppeling van het onderzoek naar de leden en hoe zij samen met de stafleden aan de slag kunnen met de ontvangen adviezen.

Hoofdstuk 4. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk lichten we het product toe dat handvatten biedt aan de stafleden van Clubhuis de Horizon over hoe zij kunnen werken aan de drie thema's *naamsbekendheid*, *toegankelijkheid* en *samenwerking*. Verder geven we een toelichting over de inzetbaarheid van het product en waar het product aan bijdraagt.

4.1 Adviezen

De adviezen die worden gegeven zijn ondergebracht in het thema '*outreaching werken*' en praktische actiepunten voor het clubhuis. Voor het thema *outreaching werken* is een stappenplan gecreëerd aan de hand van de bestaande concepten (zie paragraaf 3.4) en tips hoe hier een invulling aan gegeven kan worden. De praktische actiepunten hebben betrekking op zichtbare aspecten van het clubhuis, zoals de entree, sociale media en het organiseren van een clubavond.

4.2 Brede inzetbaarheid

Outreaching werken is een onderwerp wat ingezet kan worden in het hele sociale domein. Tevens speelt de wens voor een betere samenwerking ook bij meerdere professionals in de omgeving, blijkt uit de gehouden interviews. Door de beleidsadviseur van gemeente Oldambt te hebben geïnterviewd zijn de onderwerpen *sociale kaart* en *outreaching werken* meer gaan spelen in de gemeente en is aan SWO de taak gegeven meer samen te werken met andere organisaties, wat de kans van slagen van het aangaan van meer samenwerkingsrelaties vergroot voor Clubhuis de Horizon. Dit maakt dat het gehouden onderzoek en de gegeven adviezen een brede inzetbaarheid hebben.

4.3 Bijdrage advies

Aan de hand van het advies worden er handvatten gegeven voor stafleden van Clubhuis de Horizon over hoe zij kunnen werken aan de drie thema's. Hierdoor kan het effect optreden wat de eerste opzet van het onderzoek was: de toestroom van meer jonge leden. Door meer naamsbekendheid en samenwerkingen kan het Clubhuis bekender worden onder professionals en inwoners van Winschoten, waardoor het clubhuis beter kan inschatten waar zij kunnen werken aan aansluiting met potentiële leden.

We geven een presentatie van ons onderzoek aan de leden en stafleden van Clubhuis de Horizon, zodat zij op de hoogte zijn van het onderzoek en het product. Het product kan geïmplementeerd worden door het stappenplan en praktische actiepunten te bespreken tijdens ochtendmeetings en clubhuisvergaderingen en deze uit te voeren. Het product zal worden uitgeprint en worden neergelegd in de gemeenschappelijke ruimte.

In het behalen van de doelstelling is de eerste stap gezet, door de oorzaak van de problematiek te onderzoeken en hier adviezen voor te creëren. Wij bevelen Clubhuis de Horizon echter aan zelf een ondernemende houding aan te nemen in het opvolgen van de adviezen en dit elke drie maanden te evalueren tijdens de clubhuisvergaderingen.

De gehouden interviews hebben Clubhuis de Horizon op de kaart gezet bij desbetreffende professionals en kunnen leiden tot samenwerkingen in de toekomst. Ook zijn de gedane bevindingen

teruggekoppeld aan de beleidsadviseur van gemeente Oldambt, wat mede heeft bijgedragen aan het vaststellen van een verantwoordelijke voor het maken van een sociale kaart en de implementatie hiervan en het geven van opdracht aan SWO voor het aangaan van meer samenwerkingen met organisaties in de omgeving, wat de randvoorwaarden zijn als het gaat om duurzaamheid van het advies.

De beschreven problematiek die naar voren komt in ons onderzoek zijn structurele problemen die spelen in het hele sociale domein (zie paragraaf 3.4.2). ‘Goed sociaal beleid en goed sociaal werk ‘honoreert de complexiteit’. Dat vraagt niet om hokjesdenken, maar om ‘ontschotten’, om ‘integraal werken’ en ‘breder denken’ en ‘meer mogelijk maken’. (...) Paradoxaal vereist dat een ‘systemische blik’ of benadering op ‘wat er nou eigenlijk aan de hand is’. Systemisch staat dan voor een integrale benadering die ervan uitgaat dat alles met alles heeft te maken’ (de Brabander, 2022). Door een verandering proberen teweeg te brengen wordt er gewerkt aan het veranderen van deze structurele problemen en daarmee ook aan de politisering van het sociaal werk. Terugblikkend op het onderzoek hebben we het idee dat we hebben uitgezoomd, van microniveau naar macroniveau door het aanpassen van de onderzoeksvraag en hebben onderzocht ‘wat er nou eigenlijk echt aan de hand is’.

Literatuurlijst

BPSW. (2021). *Beroepscode voor professionals in sociaal werk*. Geraadpleegd op 25 maart 2023, van <https://www.bpsw.nl/app/uploads/BPSW-Beroepscode-2021.pdf>

Clubhouse International. (z.d.). *Clubhouse International*. Geraadpleegd op 8 maart 2023, van <https://clubhouse-intl.org/>

Clubhuis de Horizon. (z.d.). Clubhuis de Horizon. Geraadpleegd op 1 maart 2023, van <https://www.clubhuisdehorizon.nl>

de Brabander, R. (2022). Het is gewoon eigenlijk stiekem handelen: Strategisch en tactisch politiseren in het sociale domein. Hogeschool Inholland. Geraadpleegd op 22 mei 2023, van https://hbo-kennisbank.nl/details/sharekit_inholland:oai:surfsharekit.nl:bf36f90f-bf65-4a11-9515-87309b76adc1?has-link=yes&q=het+is+eigenlijk+gewoon+stiekem+handelen&c=0

De Ondernemer. (2016, 23 september). *Ondernemer in 100 dagen: De 5 principes van effectuation*. deondernemer.nl. Geraadpleegd op 19 april 2023, van <https://www.deondernemer.nl/actueel/ondernemer-in-100-dagen-de-5-principes-van-effectuation~480184>

Grimmon, M. (2019, 26 juni). Dag van de minima keert terug in Oldambt. *RTV Noord*. Geraadpleegd op 2 mei 2023, van <https://www.rtvnoord.nl/nieuws/210174/dag-van-de-minima-keert-terug-in-oldambt>

Leemrijse, C. J., Bitter, N., & Korevaar, J. C. (2020). Samenwerking tussen zorg- en hulpverleners in de achterstandswijk Overvecht. *TSG - Tijdschrift Voor Gezondheidswetenschappen*, 98(2), 97–100. <https://doi.org/10.1007/s12508-020-00256-w>

Lentis. (2021, 29 november). *Fountain House (Clubhuis de Horizon) - Lentis Erfgoed*. Lentis Erfgoed. Geraadpleegd op 16 maart 2023, van <https://www.lentiserfgoed.nl/locaties/fountain-house/>

Migchelbrink, F. (2014). *Handboek praktijkgericht onderzoek: zorg, welzijn, wonen en werken*. Uitgeverij SWP Amsterdam.

Movisie. (2019, 30 april). *Start onderzoek naar sociaal werk op alle niveaus*. Movisie. Geraadpleegd op 23 april 2023, van <https://www.movisie.nl/artikel/start-onderzoek-naar-sociaal-werk-alle-niveaus>

Oranjefonds. (z.d.). *Herstel Dichtbij – samen voor mentale gezondheid*. Oranjefonds.nl. Geraadpleegd op 8 mei 2023, van <https://www.oranjefonds.nl/dit-doen-wij/programmas/herstel-dichtbij-samen-voor-mentale-gezondheid>

Overheid. (2014, 9 juli). *Wet Maatschappelijke Ondersteuning 2015*. wetten.overheid.nl. Geraadpleegd op 19 april 2023, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0035362/2022-07-01#Hoofdstuk2>

Toezicht Sociaal Domein. (2019). Uitkomsten TSD onderzoek Participatie zonder startkwalificatie jongvolwassenen. In www.toezichtsociaaldomein.nl. Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Geraadpleegd op 25 maart 2023, van <https://www.toezichtsociaaldomein.nl/documenten/rapporten/2019/10/07/uitkomsten-tds-onderzoek-participatie-zonder-startkwalificatie-jongvolwassenen>

Van der Donk, C., & van Lanen, B. (2019). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn* (3de editie). Bussum, Nederland: Coutinho.

van Doorn, L., Huber, M. A., Kemmeren, C., van der Linde, M., Räkens, M., & van Uden, T. (2013). *Outreachend werkt!* Movisie. https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Outreachend_Werkt%20%5BMOV-769716-00%5D.pdf

Van Doorn, L., Omlo, J., Van Etten, Y., & Gademan, M. (2019). *Outreachend werken: basisboek voor werkers in de eerste lijn*. Uitgeverij Coutinho.

van Zaaen, Y., Deckers, S., & Schuman, H. (2018). *Handboek interprofessioneel samenwerken in zorg en welzijn*. Uitgeverij Coutinho.

Veer, J., Wouters, E. J. M., Veeger, M., & Van Der Lugt, R. (2021). *Ontwerpen voor zorg en welzijn*. Uitgeverij Coutinho.

Bijlagen

Bijlage 1: Eerste bijeenkomst opdrachtgever

Aanleiding	Het vraagstuk van het onderzoek verhelderen, de huidige situatie in beeld brengen en belangrijke betrokkenen rondom het vraagstuk bespreken.
Belangrijke punten	De wens van het clubhuis is om de doelgroep jongvolwassenen meer aan te trekken door hen activiteiten en daginvulling aan te bieden naar behoefte van de jongere. Onderstaande vragen speelden op bij de opdrachtgever: · Hoe kan het clubhuis aantrekkelijk gemaakt worden voor de doelgroep jongvolwassenen tussen de 18 en 30 jaar? · Hoe kan er aangesloten worden bij mensen die jong (18-30) zijn? · Hoe kan het clubhuis sociale media inzetten om de doelgroep te bereiken?
Vervolgstappen	· Voor het onderzoek is het van belang om contact te leggen met belanghebbenden. Om in beeld te krijgen waar jongvolwassenen zich heden ten dage mee bezig houden, wordt er contact gelegd met twee medewerkers van Lentis. Eén van de medewerkers focust zich in haar werk op uitstroom naar reguliere banen. De andere medewerkers die wordt bevraagd focust zich op de daginvulling van haar cliënten. · Om het microniveau in beeld te brengen is er geselecteerd welke leden bruikbaar zijn voor het onderzoek. Deze leden worden door ons benaderd voor een gesprek. Eveneens worden de stafleden individueel benaderd om met ons in gesprek te gaan om dit niveau inzichtelijk te maken. · Overige stakeholders: campus Winschoten, de gemeente, fasehuis (Lentis), beschermd wonen (Lentis), jongerencentrum 't Spoor en Sociaal Werk Oldambt.

Tabel 1: Resultaten eerste bijeenkomst opdrachtgever

Bijlage 2: Standards Clubhuismodel

Van: Clubhouse International. (z.d.-b). *Standards Clubhuismodel*. Geraadpleegd op 15 februari 2023, van https://clubhouse-intl.org/wp-content/uploads/2018/05/standards_2016_dutch.pdf

Standards Clubhuismodel

Lidmaatschap

Standard 1

Lidmaatschap is vrijwillig en zonder tijdslimiet.

Standard 2

Het Clubhuis beslist over het toelaten van nieuwe leden. Het lidmaatschap staat open voor een ieder met een psychiatrische achtergrond, tenzij die persoon een duidelijke en acute bedreiging vormt voor de algemene veiligheid van de Clubhuisgemeenschap.

Standard 3

Leden kiezen voor de wijze waarop ze van het Clubhuis gebruik maken en de stafleden met wie ze willen werken. Er zijn geen overeenkomsten, contracten, programma's of regels die tot doel hebben de participatie van leden af te dwingen.

Standard 4

Alle leden hebben gelijke toegang tot alle mogelijkheden van het Clubhuis zonder dat er onderscheid wordt gemaakt op grond van diagnose of niveau van functioneren.

Standard 5

Leden hebben de keus betrokken te worden bij het schrijven van alle verslagen over hun participatie in het Clubhuis. Dergelijke verslagen worden altijd door het lid en een staflid ondertekend.

Standard 6

Leden hebben na een periode van afwezigheid, ongeacht de lengte ervan, recht op onmiddellijke toegang tot het Clubhuis, tenzij hun terugkeer een bedreiging vormt voor de Clubhuisgemeenschap.

Standard 7

Het Clubhuis heeft een effectief reach out systeem voor leden die afwezig zijn, geïsoleerd raken in de samenleving of zijn opgenomen.

Relaties

Standard 8

Alle Clubhuis bijeenkomsten zijn toegankelijk voor zowel leden als staf. Er zijn geen formele bijeenkomsten alleen voor leden of formele bijeenkomsten alleen voor staf waar planmatige beslissingen en ledenzaken worden besproken.

Standard 9

Er is voldoende staf om leden te betrekken, maar te weinig om al het werk te doen zonder de hulp van leden.

Standard 10

Stafleden van het Clubhuis zijn generalisten. Alle stafleden delen verantwoordelijkheden voor werk, huisvesting, avond-, weekend- en vakantiebesteding van de leden en voor de units. De staf van het Clubhuis heeft geen belangrijke arbeidsbetrekking elders die het unieke karakter van de relatie tussen leden en staf in de weg kan staan.

Standard 11

De verantwoordelijkheid voor het functioneren van het Clubhuis rust bij leden en staf en uiteindelijk bij de Clubhuis directeur. Centraal bij deze verantwoordelijkheid staat dat leden en staf bij alle facetten van de organisatie betrokken zijn.

Ruimte

Standard 12

Het Clubhuis heeft zijn eigen identiteit, inclusief zijn eigen naam, postadres en telefoonnummer.

Standard 13

Het Clubhuis heeft zijn eigen fysieke ruimte. Het staat los van andere psychiatrische centra en instellingen en werkt niet mee aan andere programma's. Het Clubhuis is ingericht om een work-ordered day mogelijk te maken en is tegelijkertijd aantrekkelijk, ruim ingedeeld en ademt respect en waardigheid.

Standard 14

Het hele Clubhuis is toegankelijk voor leden en staf. Er zijn geen ruimtes voor alleen leden of alleen staf.

De werkdag

Standard 15

Voor de work-ordered day zijn leden en staf samen, zij-aan-zij, betrokken bij het draaiende houden van het Clubhuis. Het Clubhuis richt zich op de kwaliteiten, talenten en mogelijkheden van de leden; daarom is er binnen de work-ordered day geen plaats voor medicijnadvies of -afgifte, dagbehandeling of therapieën.

Standard 16

Werk dat in het Clubhuis wordt gedaan voor het draaiende houden en versterken van de Clubhuisgemeenschap, wordt alleen door het Clubhuis zelf gegenereerd. Werk in het Clubhuis voor personen of instanties van buiten, betaald of onbetaald, is niet acceptabel. Leden worden voor geen enkel werk in het Clubhuis betaald en worden ook niet beloond in natura.

Standard 17

Het Clubhuis is minstens vijf dagen per week geopend. De work-ordered day houdt zich aan de gebruikelijke werktijden.

Standard 18

Het Clubhuis is georganiseerd in één of meer werk-units. Elk van deze units heeft voldoende staf, leden en betekenisvol werk om te waarborgen dat elk lid betrokken kan worden bij een volledige

werkdag. Er worden unit-vergaderingen en -bijeenkomsten gehouden om het werk van de dag te plannen, te organiseren en om de onderlinge band te versterken.

Standard 19

Al het werk in het Clubhuis wordt gedaan om leden een doel te geven, te helpen hun gevoel van eigenwaarde te versterken en zelfvertrouwen op te bouwen; het is niet bedoeld als training voor een specifieke baan.

Standard 20

Leden krijgen de gelegenheid aan al het werk in het Clubhuis mee te doen, zoals administratie, onderzoek, inschrijving van en kennismaking met nieuwe leden, reach out, aannemen, trainen en evalueren van stafleden, public relations, belangenbehartiging en de evaluatie van de effectiviteit van het Clubhuis.

Werk

Standard 21

Het Clubhuis stelt zijn leden in staat om terug te keren naar betaald werk door middel van Transitional Employment, Supported Employment en Independent Employment. Om die reden verschaft het Clubhuis geen werkgelegenheid aan leden door middel van interne zakelijke activiteiten, aparte Clubhuis initiatieven of beschutte werkplekken.

Standard 22

Het Clubhuis biedt zijn eigen 'Transitional Employment'-programma aan, dat als een recht van lidmaatschap voorziet in mogelijkheden om te werken op werkplekken bij bedrijven en industrie. Het bepalende kenmerk van een 'Transitional Employment'-programma van een Clubhuis is, dat het Clubhuis garandeert dat alle plekken worden opgevuld tijdens de afwezigheid van een lid. Bovendien voldoet het 'Transitional Employment'-programma aan de volgende basiscriteria:

- a. De wil om te werken is de enige en belangrijkste factor die de kans op plaatsing bepaalt.
- b. De kansen om geplaatst te worden blijven bestaan, ongeacht succes of falen bij voorgaande plaatsingen.
- c. Leden werken op het adres van de werkgever.
- d. Leden wordt rechtstreeks door de werkgever het gangbare loon betaald, maar in ieder geval het minimumloon.
- e. Transitional Employment plekken worden betrokken uit een breed scala aan werkmogelijkheden.
- f. Transitional Employment plekken zijn deeltijds en beperkt in tijd, over het algemeen 15 tot 20 uur per week en voor de duur van zes tot negen maanden.
- g. Selectie en training van leden m.b.t. Transitional Employment valt onder de verantwoordelijkheid van het Clubhuis, niet van de werkgever.
- h. Leden en stafleden maken de verslagen van Transitional Employment plaatsingen voor alle organisaties die met uitkeringen van leden te maken hebben.
- i. Transitional Employment plekken staan onder het beheer van stafleden en leden van het Clubhuis en niet van 'TE'-specialisten.
- j. Er zijn geen Transitional Employment plekken binnen het clubhuis. TE- plaatsingen bij een overkoepelende organisatie moeten buiten het Clubhuis geschieden en voldoen aan alle bovenstaande criteria.

Standard 23

Het Clubhuis biedt Supported en Independent Employment programma's aan om leden te ondersteunen hun werk te behouden, te bestendigen en vervolgens te verbeteren. Kenmerkend voor deze programma's is dat het Clubhuis een hechte relatie onderhoudt met het lid en de werkgever. Leden en staf bepalen in overleg het soort, de frequentie en de locatie van de gewenste ondersteuning.

Standard 24

Leden met een zelfstandige baan houden de mogelijkheid om gebruik te maken van alle ondersteuning en mogelijkheden van het Clubhuis, waaronder belangenbehartiging, ondersteuning bij huisvestings-, medische, juridische, financiële en persoonlijke zaken en tevens van deelname aan avond- en weekendprogramma's.

Scholing

Standard 25

Het Clubhuis ondersteunt leden bij het bereiken van hun beroeps- en scholingsdoelen door ze te helpen gebruik te maken van volwassenenonderwijs. Als het Clubhuis zelf educatie aanbiedt wordt in hoge mate gebruik gemaakt van de onderwijservaring en vaardigheden van leden.

Functies van het huis

Standard 26

Het Clubhuis en de TE-plekken zijn goed bereikbaar met openbaar vervoer. Het Clubhuis zorgt voor goede alternatieven wanneer de bereikbaarheid met openbaar vervoer beperkt is.

Standard 27

Leden en stafleden bieden maatschappelijke ondersteuning. Dit omvat onder andere belangenbehartiging, ondersteuning bij het vinden van huisvesting, bij het bevorderen van een gezonde levensstijl, bij het vinden van goede medische, psychologische en farmacologische hulp en ondersteuning in geval van drugs/alcoholmisbruik.

Standard 28

Het Clubhuis biedt assistentie, activiteiten en gelegenheden om leden te helpen bij het ontwikkelen en onderhouden van een gezonde leefstijl.

Standard 29

Het Clubhuis stelt zich ten doel een scala aan veilige, fatsoenlijke en betaalbare huisvestingsmogelijkheden, waaronder zelfstandige huisvesting, te waarborgen voor alle leden. Het Clubhuis heeft contact met organisaties die deze mogelijkheden bieden. Als dit contact er niet is, ontwikkelt het Clubhuis zijn eigen huisvestingsprogramma. Dit programma voldoet aan de volgende criteria:

- a. Leden en staf beheren het programma gezamenlijk
- b. Leden die er gebruik van maken doen dat omdat ze daarvoor kiezen
- c. Leden kiezen zelf de locatie en hun huisgenoten.
- d. Het beleid en de procedures zijn afgestemd op de cultuur van het Clubhuis.
- e. Het niveau van de ondersteuning wordt aangepast aan de veranderende behoeften van het lid.

f. Leden en staf houden actief contact met leden om te helpen hun woning te behouden , vooral in periodes dat ze zijn opgenomen.

Standard 30

Het Clubhuis evalueert regelmatig op objectieve wijze zijn effectiviteit.

Standard 31

De directeur van het Clubhuis, leden, staf en andere in aanmerking komende personen nemen deel aan een uitgebreid twee- of drieweeks trainingsprogramma over het clubhuismodel, op een geaccrediteerde trainingslocatie.

Standard 32

Het Clubhuis biedt 's avonds en in het weekend recreatieve en sociale activiteiten. Feestdagen worden gevierd op de dag zelf.

Financiering, beleid en bestuur

Standard 33

Het Clubhuis heeft een onafhankelijk bestuur, of het heeft, als het onderdeel is van een grotere organisatie, een aparte adviesraad die bestaat uit personen die vanuit hun specifieke deskundigheid kunnen adviseren op het gebied van financiën, juridische zaken, wetgeving, huisvesting, consumentenzaken en maatschappelijke ondersteuning, en in staat zijn de belangen van het Clubhuis te behartigen.

Standard 34

Het Clubhuis ontwikkelt en bewaakt zijn eigen budget. Dit wordt voor aanvang van het fiscale jaar goedgekeurd door het bestuur of de adviesraad en gedurende het fiscale jaar regelmatig gecontroleerd.

Standard 35

Het salaris van de staf komt overeen met vergelijkbare functies in de geestelijke gezondheidszorg.

Standard 36

Het Clubhuis heeft de steun van relevante autoriteiten op het gebied van geestelijke gezondheidszorg en beschikt over alle benodigde licenties en accreditaties. Het Clubhuis werkt samen met mensen en organisaties die zijn effectiviteit in de bredere gemeenschap kunnen vergroten.

Standard 37

Het bestuur houdt open bijeenkomsten en heeft procedures die het leden en staf mogelijk maakt om actief deel te nemen in besluitvorming, over het algemeen door consensus, met betrekking tot bestuur, beleidsvorming, en de toekomstige richting en ontwikkeling van het Clubhuis.

Bijlage 3: Interview met stafid 1 van Clubhuis de Horizon

Interviewleidraad

In dit interview wordt een stafid van Clubhuis de Horizon bevraagd op locatie. Het doel van dit interview is achterhalen wat de huidige situatie is ten aanzien van jongvolwassenen (18-30) in het clubhuis. Verder willen we in beeld brengen wat het clubhuis zelf heeft gedaan om de doelgroep binnen te halen en waar de wensen liggen. Op deze manier kunnen wij iets opzetten in het onderzoek wat het clubhuis nog niet zelf heeft ondernomen. Door middel van doorvragen kunnen wij achterhalen waar de wensen en mogelijkheden liggen om een duurzaam product aan te leveren. Verder zullen de vragen worden gesteld om de probleemanalyse rondom het vraagstuk in beeld te krijgen.

Voordat het interview plaatsvindt wordt er gevraagd aan de respondent of het interview opgenomen mag worden met een duidelijke toelichting dat dit enkel voor onszelf is om het interview uit te werken. Indien de respondent hiervoor toestemming geeft houden wij allebei volledig de aandacht bij het interview. Verder lichten we ons onderzoeksvraag toe en waar we momenteel staan in het onderzoek ten opzichte van de verkregen informatie. Door dit terug te koppelen is het clubhuis op de hoogte van het proces en worden hun bij het onderzoek betrokken. Door anderen bij je onderzoek te betrekken, vergroot je de kans dat de opbrengsten van je onderzoek ook gebruikt worden in de beroepspraktijk en dat ze daadwerkelijk leiden tot verandering (Van Der Donk & Van Lanen, 2019). Om de privacy te waarborgen is ervoor gekozen om de respondent te anonimiseren.

Topic	Voorbeeldvragen
Huidige situatie	Hoe kijk je aan tegen de huidige situatie (jongvolwassenen)? Wat zie jij terug bij het clubhuis? Wat is de gemiddelde leeftijd van de leden van het clubhuis? Hoe kijken de huidige leden van het clubhuis hiertegen aan (jongvolwassenen)?
Knelpunten	Welke knelpunten zijn er?
Aantrekkelijkheid Clubhuis de Horizon	Wat zou er volgens jou mee kunnen spelen dat jongvolwassenen niet terugkeren naar het clubhuis?
Succes ervaringen	Wat hebben jullie al gedaan om jongvolwassenen binnen te halen?
Inventariseren kansen, mogelijkheden en succesfactoren	Waar zou je graag groei willen zien (doelgroep/activiteiten)? Waar ben je tevreden over? Welke kansen zou het clubhuis kunnen hebben wat betreft de doelgroep jongvolwassenen? Waar liggen de mogelijkheden?

	Hoe ziet de ideale situatie eruit?
--	------------------------------------

Tabel 2: Topiclijst staflid 1 Clubhuis de Horizon

Resultaten

Functie	Staflid op de locatie van Clubhuis de Horizon in Winschoten.
Aanleiding	Dit is een staflid wat goed in beeld heeft welke jongvolwassenen bij het clubhuis komen en welke jongvolwassenen bij het clubhuis zijn geweest maar niet terugkeren. Verder neemt het staflid deel aan de activiteitencommissie samen met een aantal leden. Het staflid en leden organiseren activiteiten naar de wens van de leden, wellicht kan ze hierin iets betekenen voor jonge leden.

Belangrijke punten	-De jongere doelgroep is momenteel klein in het clubhuis. Deze groep is op één hand te tellen. -De gemiddelde leeftijd van de doelgroep wat op dit moment bij het clubhuis komt is tussen de 45 en 60 jaar oud. Onder de bestaande leden merkt het staflid niet de noodzaak voor verjonging. -De wens is om de diversiteit van de groep te vergroten. De volgende redenen voor de onderzoeksvraag gaf het staflid aan. • Andere werkzaamheden voor het team. Met de bestaande doelgroep zijn de doelen naar ervaring van het staflid vaak kleiner. Deze doelen zijn bijvoorbeeld op het gebied van zelfzorg en financiën. Met jongeren kan je meer toekomstgerichte doelen opstellen en kan je wat verder kijken. Dit zou het staflid meer uitdaging geven in het werk. • Het clubhuis kan meer aansluiten bij de hulpvraag van jongeren die nergens anders terecht kunnen in Winschoten. -Het clubhuis werkt met doelen en hulpvragen, dit wordt niet door andere instanties in Winschoten aangeboden. -Momenteel is er geen programma voor jongeren in het clubhuis, maar dit hoort ook bij het clubhuis, want zij werken met maatwerk. -Bestaande leden bezoeken het clubhuis voor de gezelligheid en sociale activiteiten. -Doordat het team bij het clubhuis klein is, is er niet altijd tijd en ruimte om nieuwe dingen te organiseren of iets uit te zoeken. -Het clubhuis heeft al geflyerd, is actief op sociale media en heeft op de minimabeurs gestaan om te werken aan de naamsbekendheid.
--------------------	--

Kansen, mogelijkheden en succesfactoren	-De focus leggen op bestaande organisaties, nagaan of er iets gemist wordt bij deze organisaties en wat het clubhuis hierin kan betekenen of aanbieden.
Vervolgstappen	-Onderzoeken welke organisaties bekend zijn met het clubhuis, waar eventuele samenwerking mogelijk is om door te kunnen verwijzen en achterhalen wat de doelgroep jongvolwassenen bij deze organisaties zoal doet.

Tabel 3: Resultaten interview staflid 1 Clubhuis de Horizon

Literatuur

Van der Donk, C., & van Lanen, B. (2019). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn* (3de editie). Bussum, Nederland: Coutinho.

Bijlage 4: Interview met een beleidsadviseur van de gemeente Oldambt

Interviewleidraad

In dit interview wordt de beleidsadviseur van de gemeente Oldambt bevraagd op de locatie van Clubhuis de Horizon. Het is van belang om de respondent te ondervragen om een beeld te krijgen van de bestaande organisaties voor de doelgroep jongvolwassenen (18-30), vanuit gemeentelijk perspectief is hier een goed beeld van. Verder willen we achterhalen hoe het staat met de naamsbekendheid van het clubhuis en hoe de samenwerking met de verschillende organisaties eruitziet. De beleidsadviseur weet hoe de wet- en regelgeving in zijn werking gaat, het beleid van het clubhuis en de financiële geldstromen.

Voordat het interview plaatsvindt wordt er gevraagd aan de respondent of het interview opgenomen mag worden met een duidelijke toelichting dat dit enkel voor onszelf is om het interview uit te werken. Indien de respondent hiervoor toestemming geeft houden wij allebei volledig de aandacht bij het interview. Verder stellen we onszelf voor, lichten we de onderzoeksvraag toe en wordt de doelstelling van het onderzoek benoemd. Ook delen wij de opgedane informatie met de beleidsadviseur om zo het perspectief vanuit de gemeentelijke tak te vragen ten opzichte van de verkregen informatie van de andere organisaties. Om de privacy te waarborgen is ervoor gekozen om de respondent te anonimiseren.

Topic	Voorbeeldvragen
Inventarisatie doelgroep	Wat betekenen jij voor de doelgroep jongvolwassenen tussen de 18 en 30 jaar met psychische problematiek? Zou je wat over deze doelgroep kunnen vertellen?
Werkzaamheden gemeente Oldambt	Wat voor werkzaamheden verricht jij binnen de gemeente voor deze doelgroep? Wat zijn jouw ervaringen in de praktijk?
Problematiek	Welke problematiek zien jullie vaak terug met betrekking tot deze doelgroep in de gemeente? Hoe gaan jullie om met jongvolwassenen die onder de radar blijven en/of zorgmijndend zijn? Zijn hier bepaalde richtlijnen voor?
Hulpvraag jongvolwassenen	Waar ligt de hulpvraag van jongvolwassenen zoal? Kan je hiervan een aantal voorbeelden noemen? Waar heeft de doelgroep baat bij?

Mogelijkheden Clubhuis de Horizon	Zou het clubhuis iets kunnen betekenen in de hulpvragen van jongvolwassenen? Zo ja, wat kunnen zij hierin betekenen? Hoe onderscheidt dit zich dan van andere organisaties? Hoe kan het clubhuis hierin iets bieden wat andere organisaties niet aanbieden? Waar liggen kansen en mogelijkheden in de gemeente voor deze doelgroep en kan het clubhuis daarbij aansluiten?
Wetten en regelgeving	Met welke wetten en regelgeving heb je te maken ten aanzien van deze doelgroep?
Naamsbekendheid	Hoe zien jullie het clubhuis en hoe staat het clubhuis bekend? Hoe werken andere organisaties aan naamsbekendheid/ hoe komen jongeren daar terecht?
Samenwerking	Met welke organisaties werken jullie nog meer samen? Wat voor werkzaamheden verrichten deze organisaties voor de doelgroep?
Overige organisaties	Waar kunnen jongvolwassenen tussen de 18 en 30 jaar met psychische problematiek terecht wanneer zij ouder worden (18+)? Hoe wordt dit binnen de gemeente in beeld gebracht?
Inventariseren kansen, mogelijkheden en succesfactoren	Wat is het gewenste resultaat als je kijkt naar de toekomst van deze doelgroep? Waar zie je kansen en mogelijkheden? Wat moeten we meenemen in ons onderzoek? Wat zijn belangrijke aandachtspunten?

Tabel 4: Topiclijst beleidsadviseur gemeente Oldambt

Functie	Beleidsadviseur bij de gemeente Oldambt. De werkzaamheden zijn accounthouder van het clubhuis, de inloop GGZ zit in haar portefeuille, beschermd wonen en voor het WMO-team maakt ze casuïstiek aanspreekbaar als het gaat om de beleidsstukken. Ze bemoeit zich met de uitvoer van de WMO. Voorheen was ze contractmanager en ze kent het zorggebied aardig goed. Verder heeft ze toezicht en handhaving van jeugd en jongeren in beeld. Ze houdt zich onder andere bezig met woon-leer-werktrajecten die lopen bij de gemeente.
Aanleiding	De beleidsadviseur is accounthouder van het clubhuis en de inloop van de GGZ. Ze heeft veel kennis over het werkveld in de zorg en vanuit gemeentelijk beleid. Vanuit het gemeentelijke kader inzicht krijgen in het vraagstuk.

Belangrijke punten	-Ten aanzien van het woon-leer-werktraject is het momenteel een probleem dat er geen woningen zijn. De gemeente is hierin druk aan het zoeken wat mogelijk is, door gesprekken met makelaars, privéhuurders en accountants te voeren. Hierdoor wil de gemeente Oldambt eraan bijdragen dat jongeren een kans krijgen in de gemeente Oldambt. -Verbinden tussen organisaties is iets waar de beleidsadviseur mee bezig is. Ze is niet direct verbonden aan de jongeren behalve aan het woon-leer-werktraject. Ze zorgt ervoor dat er genoeg budget is om de doelgroep te bieden als het gaat om wonen, leren en werken. Verder willen ze woonkansen creëren voor de jongeren. -Jongeren hebben het gevoel dat ze weinig kansen hebben in de gemeente Oldambt. Dit heeft te maken met de woonkansen en financiën rondom een opleiding. Wanneer jongeren het gevoel hebben dat ze niet kunnen groeien, neigen ze sneller naar het gebruik van drugs. Ook zijn er veel jonge mantelzorgers die voor hun ouders zorgen. Jongeren hebben daarom geen tijd om met school bezig te zijn. -Er is een grote groep in de gemeente Oldambt die opgroeit in armoede. Het is een sociaal emotionele kwetsbare doelgroep. Het gebruik van drugs in de gemeente is een groot probleem. Er wordt gebruikgemaakt van het IJsland-model om het drugsprobleem onder jongeren te verminderen. Er heerst een sociale druk onder de jongeren waardoor ze sneller geneigd zijn naar middelengebruik. -Er gebeurt in de gemeente veel onder de radar. De mentaliteit in Winschoten is: 'doe normaal, dan doe je al gek genoeg'. Veel mensen komen daardoor laat naar buiten met hun hulpvraag. -De toegankelijkheid van het clubhuis kan beter, als het gaat om aansluiten bij de jongere doelgroep. Het clubhuis biedt activiteiten aan die passen bij de oudere doelgroep, wat ook meer oudere leden aantrekt.
--------------------	---

-De gemeente financiert het clubhuis. Het clubhuis is zonder indicatie niveau behalve voor potentiële leden buiten de gemeente Oldambt. Het clubhuis is een doorstroomlocatie. Uiteindelijk gaan leden weer aan het werk, school of redden het zelfstandig. Het is voorliggend opgezet als een 'dagbesteding' maar is veel meer geworden dan dat. Mensen hebben het gevoel van meerwaarde.

-De jongvolwassenen onder de radar bereiken door outreachend te zijn. School als wijk probeert jongeren te bereiken die langdurig afwezig zijn.

-De beleidsadviseur geeft aan dat zorgprofessionals zelf verantwoordelijk zijn voor de kennis over organisaties in de buurt en outreachend werken.

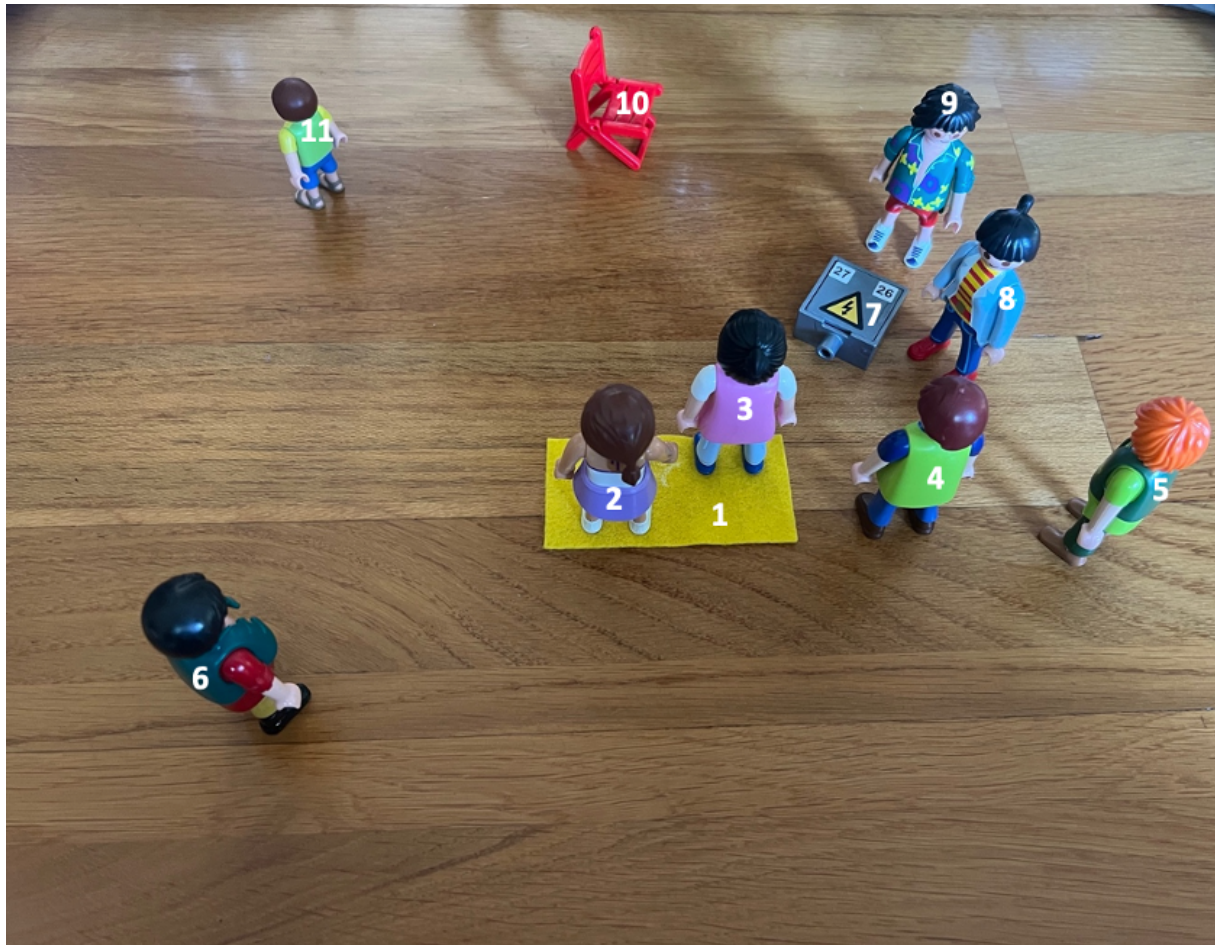
Kansen, mogelijkheden en succesfactoren	-Een koppeling met het woon-leer-werktraject zou mooi zijn om jongeren een (werk)plek te kunnen bieden bij het clubhuis. -Het jongerencentrum is opgezet voor de leeftijd 12 tot 18 jaar oud. Er kan iets gedaan worden met de groep die boven de leeftijdsgrens van 18 ligt maar nog blijven komen bij het jongerencentrum. Het kan winstgevend zijn om iets voor de doelgroep vanaf 18 jaar op te zetten, een doorstroom naar het clubhuis. -Een samenwerking met jongerencentrum 't Spoor. (SWO), om de doelgroep te bereiken. Achterhalen wat de doelgroep aanspreekt en in thema's (opleiding, wonen) bespreken. Een verbinding tussen het 't Spoor en clubhuis zou mooi zijn. -Als het gaat om samenwerking met andere partijen kan het clubhuis hierin groeien. Om dit aan te gaan moet er iets gedaan worden aan de vindbaarheid van het clubhuis. Voor de huidige doelgroep die het clubhuis bezoekt is dit bekend. Dit is voornamelijk bekend via mond-tot-mondreclame. -Een mogelijkheid kan zijn om het clubhuis beschikbaar te stellen in de avonden, wellicht is dit iets om beter aan te kunnen sluiten bij de doelgroep. Een zogeheten 'clubavond'. Kijkend naar het financieel plaatje is er ruimte om één keer in de maand open te gaan in de avond. Het is financieel niet mogelijk om meerdere avonden open te gaan, omdat de gemeente Oldambt een bezuinigingsgemeente is. Deze avond kan gecombineerd worden met SWO. De ene maand bij SWO en de andere maand bij het clubhuis. Hierin nog ondervinden wat de mogelijkheden zijn. SWO heeft de jongeren al in beeld dus een samenwerking is winstgevend.
Vervolgstappen	-Contact opnemen met jongerencentrum 't Spoor (SWO) uitzoeken of er een wens is voor een samenwerking.

Tabel 5: Resultaten interview beleidsadviseur gemeente Oldambt

Bijlage 5: Stakeholderoverzicht eerste onderzoeksvraag



Bijlage 6: Uitwerking Lego Serious Play



Hieronder staat beschreven waar de betrokkenen staan gepositioneerd met betrekking tot het vraagstuk:

1. Het vraagstuk: “Hoe kan Clubhuis de Horizon zich beter profileren in Winschoten met als doel meer naamsbekendheid en een betere samenwerking te creëren tussen organisaties in de omgeving?”
2. Onderzoeker van het vraagstuk Nienke
3. Onderzoeker van het vraagstuk Lisa
4. De opdrachtgever van Clubhuis de Horizon
5. De stafleden van Clubhuis de Horizon
6. De leden van Clubhuis de Horizon
7. De financiële stromen van het clubhuis
8. Beleidsadviseur van de gemeente Oldambt
9. Lentis
10. Overige organisaties: Lentis Jonx, Factor 5, de wijkagent en de Waterheuvel.
11. Sociaal Werk Oldambt (SWO)

Bijlage 7: Huidig Stakeholderoverzicht tweede onderzoeksvraag



Bijlage 8: Gewenst Stakeholderoverzicht tweede onderzoeksvraag



Bijlage 9: Interview met de leidinggevende van Clubhuis de Horizon

Interviewleidraad

In dit interview wordt de leidinggevende van Clubhuis de Horizon bevestigd op locatie. Het doel van dit interview is inzicht krijgen in de financiële stromingen. Hierdoor krijgen we een beter beeld van de betrokken partijen rondom het clubhuis. Verder willen we zicht krijgen op het clubhuismodel, waarbij wordt ingegaan op een standaard. We hopen hieruit te halen in hoeverre de grens bij het clubhuis ligt wanneer iemand mag deelnemen aan het clubhuis op het gebied van diagnose of niveau van functioneren.

Tijdens dit gesprek stelt een van ons de vragen en de ander notuleert. Er is voor gekozen om dit gesprek niet op te nemen, omdat we enkel over een aantal vragen met de leidinggevende in gesprek willen die bij ons spelen om duidelijkheid te creëren. Verder wordt er tijdens dit gesprek toegelicht waar wij staan in het onderzoek, zodat de opdrachtgever op de hoogte is van het proces en de opgedane informatie. Om de privacy te waarborgen is ervoor gekozen om de respondent te anonimiseren.

Topic	Voorbeeldvragen
Financiering	Welke plichten heeft het clubhuis ten aanzien van de financiering? Hoe zit dit in elkaar?
Clubhuismodel	<i>Standard 4:</i> Alle leden hebben gelijke toegang tot alle mogelijkheden van het Clubhuis zonder dat er onderscheid wordt gemaakt op grond van diagnose of niveau van functioneren. Hoe wordt hierin onderscheid gemaakt? Als er een verbinding komt met andere organisaties, moet hier dan een format van eisen voor zijn wanneer iemand bij het clubhuis terecht kan?

Tabel 6: Topiclijst leidinggevende Clubhuis de Horizon

Functie	Leidinggevende/stafid van Clubhuis de Horizon.

Aanleiding	De leidinggevende van Clubhuis de Horizon heeft zicht op de financiële stromen/de betrokken partijen. De leidinggevende komt elk kwartaal samen met de gemeente om te verantwoorden hoe het clubhuis functioneert op verschillende gebieden.
------------	--

Belangrijke punten	-Het clubhuis is ontstaan doordat verschillende partijen zijn gaan zoeken naar iets nieuws. De stichting Martiniborg houdt zich bezig met het oprichten van clubhuis, er was in Nederland maar één bekend die in Amsterdam. Ze wilden graag een clubhuis beginnen in de stad Groningen maar die stond hier niet voor open. De wethouder in Oldambt stond hiervoor open en gaf aan dat er een plan geschreven kon worden om te kijken naar de financiering. Op dat moment is er een samenwerking ontstaan tussen stichting Martiniborg, Lentis en gemeente Oldambt. Vanuit de gemeente heeft het clubhuis twee subsidiestromen gekregen: een voor het clubhuis en een losse subsidie voor de inloop GGZ. Dit zijn twee verschillende geldstromen, die apart aangevraagd en verantwoord moeten worden. -Elke gemeente is verplicht om een GGZ inloop te hebben. Doordat het clubhuis twee functies aannam is dit kostenbesparend. De leden die op de inloop komen werken ook voor het clubhuis. -Met de subsidie kan het clubhuis zich net redden. Het andere geld genereren ze zelf door de verschillende werkafdelingen: computerwinkel, kantine, repro, zaalverhuur en catering. Indien er tekorten zijn in de financiën springt Lentis bij. -Om het gratis ontbijt mogelijk te maken en vlees voor de warme maaltijden wordt het clubhuis gesponsord door de bakker en de slager. De Familie Brons Stichting maakt het jaarlijkse uitje met de leden en stafleden mogelijk. -Iedereen met een psychiatrische achtergrond is welkom in het Clubhuis. Zolang zij geen bedreiging vormen voor de clubhuisgemeenschap. ‘Standard 1: Iedereen is welkom tenzij er een bedreiging vormt voor anderen’. Het bewaken van de veiligheid wordt in het clubhuis erg gewaarborgd.
Kansen, mogelijkheden en succesfactoren	-In hoeverre kan het clubhuis in de avonden open? Dit navragen bij de gemeente. Dit kan namelijk een mooie succesfactor zijn om de jongere doelgroep aan te trekken.

Vervolgstappen	Via de leidinggevende ontvangen wij de contactgegevens van een medewerker van Lentis en de gemeente. Met deze belanghebbenden nemen wij zo snel mogelijk contact op om een interview in te plannen.
----------------	---

Tabel 7: Resultaten interview leidinggevende Clubhuis de Horizon

Bijlage 10: Interview met stafid 2 van Clubhuis de Horizon

Interviewleidraad

In dit interview wordt een stafid van Clubhuis de Horizon bevroegd op locatie. Het doel van dit interview is achterhalen wat de huidige situatie is ten aanzien van jongvolwassenen (18-30) in het clubhuis. We willen graag de visie van het stafid bevragen ten aanzien van de aantrekkelijkheid van het clubhuis en wat mogelijkheden kunnen zijn om deze doelgroep aan te trekken.

Voordat het interview plaatsvindt wordt er gevraagd aan de respondent of het interview opgenomen mag worden met een duidelijke toelichting dat dit enkel voor onszelf is om het interview uit te werken. Indien de respondent hiervoor toestemming geeft houden wij allebei volledig de aandacht bij het interview. Verder lichten we ons onderzoeksvraag toe en waar we momenteel staan in het onderzoek ten opzichte van verkregen informatie. Om de privacy te waarborgen is ervoor gekozen om de respondent te anonimiseren.

Topic	Voorbeeldvragen
Huidige situatie	Hoe kijk jij aan tegen de huidige situatie(jongvolwassenen)? Wat zie jij terug bij het clubhuis?
Knelpunten	Welke knelpunten zijn er?
Aantrekkelijkheid Clubhuis de Horizon	Wat zou er volgens jou kunnen meespelen dat jongvolwassenen niet terugkeren naar het clubhuis?
Toegankelijkheid Clubhuis de Horizon	Hoe kijk jij naar de toegankelijkheid van het clubhuis? Zie jij hier verbeterpunten in?
Behoeftedoelgroep achterhalen	Heb jij een idee waar de behoefte onder jongvolwassenen tussen de 18 en 30 jaar met psychische problematiek ligt? Heb jij een idee hoe de doelgroep het beste bereikt kan worden?
Inventariseren kansen, mogelijkheden en succesfactoren	Waar zou je graag groei willen zien (doelgroep/ activiteiten)? Waar ben je tevreden over? Welke kansen zou het Clubhuis kunnen hebben wat betreft de doelgroep jongvolwassenen? Waar liggen de mogelijkheden?

Tabel 8: Topiclijst stafid 2 Clubhuis de Horizon

Functie	Staflid bij Clubhuis de Horizon.
Aanleiding	Werkzaam bij Clubhuis de Horizon als staflid.
Belangrijke punten	-Er zijn mogelijkheden voor jongvolwassenen om aan het werk te gaan bij het clubhuis, maar voor deze groep bieden we te weinig aan. -Om de doelgroep aan te trekken worden er niet voldoende activiteiten georganiseerd die hen aantrekt. Er kan een groei gemaakt worden in het aanbod. De jongere doelgroep is veelal bezig met sociale media of games. Momenteel is het staflid bezig met het regelen van een Nintendo Wii. -Er rust een stigma op de psychiatrie. -De naamsbekendheid van het clubhuis kan beter. Wellicht dat er bij scholen meer contact gezocht kan worden. -Als je het clubhuis kent is het toegankelijk, anders niet. Zo dacht iemand al drie jaar dat het clubhuis een computerwinkel was, terwijl wij beide zorgprofessionals zijn. -Ten aanzien van de aankleding zou ik verandering willen brengen in meer kleur, sfeer en een plek om te relaxen.
Kansen, mogelijkheden en succesfactoren	-Is de verbinding tussen scholen en het clubhuis iets om meer jongere leden aan te trekken (18-30)?
Vervolgstappen	-Opvallend is de naamsbekendheid van het clubhuis. In de geplande interviews willen we dit onderwerp meenemen.

Tabel 9: Resultaten interview staflid 2 Clubhuis de Horizon

Bijlage 11: Interview met stafid 3 van Clubhuis de Horizon

Interviewleidraad

In dit interview wordt een stafid van Clubhuis de Horizon bevraagd op locatie. Het doel van dit interview is achterhalen wat de huidige situatie is ten aanzien van jongvolwassenen (18-30) in het clubhuis. We willen graag het perspectief van het stafid bevragen ten aanzien van de behoeften onder de doelgroep jongvolwassenen. Hierbij willen we ingaan op de toegankelijkheid en zichtbaarheid van het clubhuis en de activiteiten die het clubhuis zou kunnen organiseren om deze jongere doelgroep aan te trekken. Ondanks dat bekend is dat het stafid nog niet lang werkzaam is bij het clubhuis vinden we het toch van belang om haar eerste indruk van de doelgroep en het clubhuis te betrekken bij het onderzoek.

Voordat het interview plaatsvindt wordt er gevraagd aan de respondent of het interview opgenomen mag worden met een duidelijke toelichting dat dit enkel voor onszelf is om het interview uit te werken. Indien de respondent hiervoor toestemming geeft houden wij allebei volledig de aandacht bij het interview. Verder lichten we ons onderzoeksvraag toe en waar we momenteel staan in het onderzoek ten opzichte van verkregen informatie. Om de privacy te waarborgen is ervoor gekozen om de respondent te anonimiseren.

Topic	Voorbeeldvragen
Huidige situatie	Hoe kijk jij aan tegen de huidige situatie (jongvolwassenen)? Wat zie jij terug bij het Clubhuis? Wat was jouw eerste indruk toen je bij het clubhuis ging werken?
Werkervaring	Heb je (eerdere) ervaring in het werkveld met de doelgroep jongvolwassenen tussen de 18 en 30 jaar met psychische problematiek?
Wensen achterhalen	Zou je willen dat de doelgroep in het clubhuis diverser wordt (het binnenhalen van jongvolwassenen tussen de 18 en 30 jaar)?
Behoeftedoelgroep achterhalen	Wat voor activiteiten zou het clubhuis kunnen organiseren voor deze doelgroep? Heb jij een idee waar de behoefte onder jongvolwassenen tussen de 18 en 30 jaar met psychische problematiek ligt? Behoeftedoelgroep achterhalen Heb jij een idee hoe de doelgroep het beste bereikt kan worden?

Knelpunten	Wat kunnen knelpunten zijn? Ben je al ergens tegenaan gelopen?
Toegankelijkheid en zichtbaarheid Clubhuis de Horizon	Hoe kijk jij aan tegen de toegankelijkheid en zichtbaarheid van het Clubhuis? Zie jij hier verbeterpunten in?
Inventariseren kansen, mogelijkheden en succesfactoren	Waar zou je graag groei willen zien (doelgroep/ activiteiten)? Waar ben je tevreden over? Welke kansen zou het Clubhuis kunnen hebben wat betreft de doelgroep jongvolwassenen? Waar liggen de mogelijkheden?

Tabel 10: Topiclijst staflid 3 Clubhuis de Horizon

Functie	Staflid bij Clubhuis de Horizon.
Aanleiding	Werkzaam bij Clubhuis de Horizon als staflid.
Belangrijke punten	-Staflid is nog niet lang werkzaam bij Clubhuis de Horizon. Heeft net de oriëntatiefase achter de rug, vandaar dat er nog geen helder beeld is van de situatie rondom jongvolwassenen (18-30) in het clubhuis. Wel heeft zij op haar andere werkplek ervaring opgedaan met jongvolwassenen, maar werd er gewerkt met andere hulpvragen. -Staflid merkt op dat er een verbeterslag gedaan kan worden als het gaat om samenwerking met andere organisaties. -Het hebben van meer jongere leden biedt andere gespreksstof aan tafel. Verder kan er met deze doelgroep gewerkt worden aan andere doelen, meer toekomstgericht. -De toegankelijkheid van het clubhuis is warm, je kan zijn wie je bent. Mensen komen hier vooral bij het clubhuis door mond-tot-mondreclame.

Kansen, mogelijkheden en succesfactoren	-Meer bekend worden op sociale media zo is het staflid bezig met het aanmaken van een Instagram pagina voor het clubhuis. Wellicht kan dit een meetinstrument voor ons zijn om te achterhalen of dit de jongere doelgroep aantrekt.
Vervolgstappen	-

Tabel 11: Resultaten interview staflid 3 Clubhuis de Horizon

Bijlage 12: Interview met een lid van Clubhuis de Horizon

Interviewleidraad

In dit interview wordt een lid van Clubhuis de Horizon bevraagd op de locatie. Het lid is een jongvolwassene die het clubhuis bezoekt. Het doel van dit interview is achterhalen wat de beweegredenen zijn om naar het clubhuis te komen, de interesse in activiteiten achterhalen zodat wij in beeld krijgen wat de jongvolwassene aanspreekt en of er een wens is om een jongere doelgroep naar het clubhuis te halen. Dit is van belang om te bevragen, omdat het lid één van de jongvolwassenen is die het clubhuis vaak bezoekt en om te achterhalen of de wens ook onder de leden ligt.

Tijdens dit gesprek stelt een van ons de vragen en de ander notuleert. Echter willen wij elkaar wel de ruimte geven om door te vragen. Er is voor gekozen om dit gesprek niet op te nemen, omdat we in verband met de privacy van het lid haar de ruimte willen geven om zichzelf te uiten zonder dat zij zich bezig hoeft te houden met wat ze wel en niet kan zeggen. Tijdens dit gesprek lichten we de onderzoeksvraag en de doelstelling toe. Om de privacy te waarborgen is ervoor gekozen om de respondent te anonimiseren.

Topic	Voorbeeldvragen
Beweegredenen	Welke beweegredenen heb je om bij het clubhuis te zijn? Wat maakt dat je naar het clubhuis toe komt?
Aanbod activiteiten/werkzaamheden	Welke activiteiten bij het clubhuis spreken je aan? Sluiten deze activiteiten aan op je wensen en behoeften?
Huidige situatie	Hoe kijk jij aan tegen de huidige (oudere) doelgroep binnen het clubhuis? Zou jij dit anders willen zien? Zo ja, wat zou je dan graag willen zien? Hoe ga je om met de huidige leeftijdsgenoten? Merk je ook bijvoorbeeld leeftijdsverschillen? Bespreek je andere dingen die je wel met leeftijdsgenoten bespreekt?
Toekomst	Wat denk jij dat het binnenhalen van jongvolwassenen kan betekenen voor het Clubhuis? Wat zou dit betekenen voor de huidige cultuur (de doelgroep die er nu is)? Hoe zie je de toekomst van het clubhuis voor je? En jouw actieve deelname hieraan?

Netwerk	Heb jij een netwerk waarbij het clubhuis bekend is? Hoe kijken zij naar het clubhuis en jouw deelname hieraan? Ken je mensen die je graag in het clubhuis zou zien maar hier niet zijn (of nog nooit zijn geweest)? Zo ja, wat is daar dan de reden van?
---------	--

Tabel 12: Topiclijst lid Clubhuis de Horizon

Functie	Lid bij Clubhuis de Horizon.
Aanleiding	Het lid is een jongvolwassen bezoeker van Clubhuis de Horizon. In ons onderzoek houden wij ons bezig met de vraag waar de doelgroep jongvolwassenen behoefte aan hebben en hoe het clubhuis hierbij kan aansluiten. Het lid is essentieel om te achterhalen of het clubhuis aansluit bij haar behoeften en of er vanuit haar beleving andere activiteiten aangeboden kunnen worden voor de jongere doelgroep.

Belangrijke punten	-De beweegredenen om het clubhuis te bezoeken was in eerste instantie gericht op sociale contacten. Het lid ervaarde geen hoge drempel om naar het clubhuis te gaan, wel vond ze het lastig om het huis uit te gaan i.v.m. psychische problematiek. Bij het clubhuis zijn is goed voor haar welzijn. Ze doet bij het clubhuis mee, speelt spelletjes en is bezig. Momenteel gaat het niet meer alleen maar om onder de mensen te zijn maar ook om werkzaamheden uit te voeren. Exposure als het gaat om koken is een succeservaring voor het lid. Haar vertrouwen was laag door een ervaring in het verleden maar ze heeft nu ervaren dat het ook anders kan. -Activiteiten die het lid aanspreken zijn vergaderingen, betrokken worden bij sollicitaties en notuleren. -Een factor wat kan meespelen dat jongvolwassenen bij het clubhuis komen maar niet terugkomen is dat het te druk is bij het clubhuis, het past niet bij hen of ze zijn er nog niet klaar voor. Om de doelgroep te bereiken gaf het lid als tip mee om outreachend te werken. Op deze manier kunnen de mensen bereikt worden die het moeilijk vinden om de stap te nemen om naar het clubhuis te komen. -Het lid probeert mensen over het clubhuis te vertellen maar vindt het moeilijk te peilen wat ze van het clubhuis vinden. -Het lid begrijpt dat de oudere doelgroep de jongeren kan afschrikken. Het lid ervaart dit juist als fijn, omdat ze zichzelf niet hoeft te vergelijken met anderen. Ze voelt zich juist onzeker onder de mensen van haar eigen leeftijd. -Een variatie van de doelgroep kan leuk zijn als het gaat om aanbod in het clubhuis. Er wordt nu minder gefocust op re-integratie. Het zou leuk zijn om een ervaringsdeskundige uit te nodigen uit de psychiatrie die weer aan het werk is gegaan. -Het binnenhalen van jongvolwassenen zou goed zijn voor de acceptatie. Onder de oudere leden heersen ouderwetse gedachten over hedendaagse thema's. De jongere en oudere doelgroep kunnen van elkaar leren.
--------------------	---

	-De interesses/hobby's worden sneller gedeeld met iemand van de eigen leeftijd. Er zijn andere interesses onder de jongere en oudere doelgroep. -Er kan meer gehaald worden uit de samenwerking met andere organisaties. De beste weg om jongvolwassenen te werven is via de hulpverlening. -Het clubhuis wordt niet ervaren als onderdeel van Lentis, omdat er in het clubhuis geen sprake is van een behandellocatie.
--	---

Kansen, mogelijkheden en succesfactoren	-één-op-één begeleiding aanbieden. -Op het gebied van toegankelijkheid kan het clubhuis meer gebruikmaken van vernieuwde informatie. Zo wordt op het bord wat buiten staat oude leden afgebeeld. Verder staat er op het bord beschreven dat het voor mensen met een psychiatrische achtergrond is, dit kan in het lid haar beleving jongeren afschrikken. -Uitbreiden in activiteiten door op het gebied van mode en beauty iets te organiseren. Dit trekt meer vrouwen aan, aangezien er momenteel meer mannelijke leden dan vrouwelijke leden het clubhuis bezoeken.
Vervolgstappen	-Onderzoeken of het mogelijk is om met leden in gesprek te gaan wie het clubhuis hebben bezocht en niet weer zijn gekomen. Vragen aan de opdrachtgever wie ons hiermee verder kan helpen.

Tabel 13: Resultaten interview lid Clubhuis de Horizon

Bijlage 13: Interview met een leefstijlcoach van Lentis

Interviewleidraad

In dit interview wordt een medewerker van Lentis bevraagd op de locatie van de medewerker. De medewerker is werkzaam binnen de woonlocatie van Lentis en betrokken bij de doelgroep jongvolwassenen. Met dit interview willen we achterhalen waar de behoefte van de jongvolwassenen (18-30) ligt. Ook willen we in beeld brengen hoe de samenwerking met het clubhuis is en of dit bekend is onder de doelgroep. Verder hebben wij uit andere interviews meegekregen dat jongvolwassenen van deze woonlocatie waar de medewerker werkzaam is het clubhuis hebben bezocht maar niet zijn teruggekomen. We hopen met het interview de oorzaak hiervan te achterhalen.

Voordat het interview plaatsvindt wordt er gevraagd aan de respondent of het interview opgenomen mag worden met een duidelijke toelichting dat dit enkel voor onszelf is om het interview uit te werken. Indien de respondent hiervoor toestemming geeft houden wij allebei volledig de aandacht bij het interview. Verder stellen we onszelf voor, wordt de onderzoeksvraag toegelicht en de doelstelling benoemd. Om de privacy te waarborgen is ervoor gekozen om de respondent te anonimiseren.

Topic	Voorbeeldvragen
Werkzaamheden Lentis	Zou je wat kunnen vertellen over je werkzaamheden bij Lentis?
Doelgroep	Met welke doelgroep werk je? Hoe ziet deze doelgroep eruit en wat doen zij zoal op een dag?
Naamsbekendheid Clubhuis de Horizon	Hoe staat het clubhuis bekend (bij jongvolwassenen)? Wat zijn jouw ervaringen en je beeld van het clubhuis? Hoe kijk je aan tegen de zichtbaarheid en naamsbekendheid van het clubhuis?
Samenwerking	Hoe is de samenwerking met het clubhuis? Hoe is de samenwerking met andere organisaties in Winschoten? Wat gaat goed? Waar kan de samenwerking verbeterd worden? Hoe zou er gewerkt kunnen worden aan het bevorderen van de samenwerking?
Aantrekkelijkheid Clubhuis de Horizon	Wat maakt dat jongvolwassenen wel komen maar niet terugkomen naar het Clubhuis? Hoe kan het aantrekkelijker worden voor deze doelgroep, welke factoren kunnen hieraan bijdragen?

Overige organisaties	Wat zijn plekken waar jongvolwassenen tussen de 18 en 30 jaar vooral terecht kunnen in Winschoten? Worden er voldoende activiteiten voor deze doelgroep georganiseerd of kan dit verbeterd worden? Zo ja, waar zou de behoefte liggen onder deze doelgroep? Vind je dat er voldoende plekken in Winschoten zijn voor de doelgroep? Waar zouden kansen kunnen liggen?
Inventariseren kansen, mogelijkheden en succesfactoren	Wat is de ideale situatie? Hoe zie je de toekomst?

Tabel 14: Topiclijst leefstijlcoach Lentis

Functie	Leefstijlcoach en activerend begeleider bij Lentis. Ze is op een woonlocatie van Lentis werkzaam en begeleidt cliënten ambulant.
Aanleiding	De medewerker van Lentis heeft de jongvolwassenen (18-30) in beeld. Deze doelgroep past binnen het onderzoek en het clubhuis is een plek voor mensen met een psychiatrische achtergrond. Dit sluit aan bij de doelgroep die het clubhuis wil aantrekken.

Belangrijke punten	-Samen met een collega is de medewerker bezig geweest met een rondje gezond. Hierbij worden twee beweegtuinen aan elkaar gekoppeld met als doel dat mensen meer bewegen. Het clubhuis heeft een soortgelijke activiteit opgezet. Dit is naast elkaar gelopen. -Er worden veelal activiteiten georganiseerd gericht op beweging. Zo wordt er een triatlon georganiseerd binnen de gemeente Oldambt. Hier doen cliënten van Lentis aan mee, maar ook burgers uit de wijk, dit draagt bij aan inclusie. Verder kunnen cliënten gratis meedoen aan zaalvoetbal. Hier wordt reclame voor gemaakt maar opvallend is dat de groep klein blijft. -De leeftijdscategorie onder wonen is tussen de 19 en 55 jaar. -Onder de doelgroep is veel inactiviteit. Het is lastig doordat de doelgroep continu gemotiveerd en uitgenodigd moeten worden. -Dat cliënten van de woonlocatie niet terugkomen naar het clubhuis kan volgens de medewerker liggen aan de sfeer die er hangt, wie aanwezig is en of er persoonlijke aandacht is. Het beeld dat de jongvolwassenen van het clubhuis hebben, weet de medewerker geen antwoord op te geven. -Dat het clubhuis bekend is heeft vooral te maken met dat de medewerker werkzaam is bij Lentis. -Kijkend naar de toegankelijkheid van het clubhuis komen de mensen binnen in de computerwinkel. Deze computerwinkel is over het algemeen vaak leeg, mensen komen dan binnen en als er niemand zit gaan ze weer weg. Een idee is een belletje voor de mensen die binnenkomen, dit geeft een signaal af dat er mensen beneden staan en dat iemand geholpen wordt. Verder hebben mensen wanneer zij beneden staan te wachten niet direct een beeld van het clubhuis.
---------------------------	--

Kansen, mogelijkheden en succesfactoren	-Zorgprofessionals kunnen elkaar meer gebruiken door hun werkzaamheden af te stemmen en elkaar te stimuleren. Er valt winst te behalen wanneer iedereen elkaar in de eigen krachten laat en gebruik van elkaar maakt. -In de avonduren mensen naar het clubhuis trekken, wat is hierin mogelijk? Dit vraagt energie en willen de cliënten dit ook. -Bekendheid onder dagbestedingsplekken zou mooi zijn, omdat ze dan weten van het clubhuis en andersom.
Vervolgstappen	-Mogelijkheden voor de avonduren achterhalen bij de opdrachtgever, wat is hierin mogelijk ten aanzien van de mankracht. Vanuit de gemeente zijn de mogelijkheden in beeld gebracht. Hoe staat het clubhuis hierin?

Tabel 15: Resultaten interview leefstijlcoach Lentis

Bijlage 14: Interview met twee medewerkers van Lentis

Interviewleidraad

Dit interview zal plaatsvinden op de locatie waar de medewerkers van Lentis werkzaam zijn. Het interview wordt met twee medewerkers tegelijk afgenomen, omdat beide medewerkers zich richten op de uitstroom naar een reguliere baan waarbij één medewerker ook nog de focus legt op daginvulling in het algemeen. Het doel van dit interview is achterhalen hoe de doelgroep jongvolwassenen tussen de 18 en 30 jaar er in Winschoten uitziet, waar hun behoefte ligt en hoe het clubhuis aantrekkelijker gemaakt kan worden. Deze vragen worden gesteld om de probleemanalyse rondom het vraagstuk in beeld te krijgen.

Voordat het interview plaatsvindt wordt er gevraagd aan de respondenten of het interview opgenomen mag worden met een duidelijke toelichting dat dit enkel voor onszelf is om het interview uit te werken. Indien de respondenten hiervoor toestemming geven, houden wij allebei volledig de aandacht bij het interview. Verder stellen we onszelf voor, vragen of de respondenten bekend zijn met het clubhuis, zo niet lichten we toe wat het clubhuis voor mensen betekent. Daarnaast wordt de onderzoeksvraag toegelicht en wordt de doelstelling van het onderzoek benoemd. Om de privacy te waarborgen is ervoor gekozen om de respondenten te anonimiseren.

Topic	Voorbeeldvragen
Inventarisatie doelgroep	Met welke doelgroep werk je? Hoe ziet die doelgroep eruit en wat doen zij zoal op een dag? Met welke factoren moeten wij rekening houden met betrekking tot deze doelgroep? Hoe kunnen we de doelgroep bereiken?
Werkzaamheden Lentis	Wat voor werkzaamheden verricht jij voor de doelgroep jongvolwassenen? Wat betekenen zij voor hen? Wat zijn jouw ervaringen in de praktijk?
Naamsbekendheid Clubhuis de Horizon	Hoe staat het clubhuis bekend bij jongvolwassenen?
Aantrekkelijkheid Clubhuis de Horizon	Wat maakt dat jongvolwassenen wel komen maar niet terugkomen naar het Clubhuis?
Overige organisaties	Welke soortgelijke organisaties zijn er in de omgeving? Wat bieden zij?

	Hoe kan het clubhuis zich onderscheiden van deze organisaties?
Inventariseren kansen, mogelijkheden en succesfactoren	Wat is de behoefte onder jongvolwassenen? Heb je nog ideeën voor ons? Hoe kunnen wij ervoor zorgen dat het clubhuis aantrekkelijk wordt voor jongvolwassenen en is hier behoefte aan onder de jongvolwassenen? Welke factoren kunnen eraan bijdragen dat jongvolwassenen terugkeren? Wat geef je ons mee gedurende het onderzoek? Waar moeten wij rekening mee houden of kunnen wij juist gebruiken? Waar liggen kansen in samenwerken met de andere organisaties in Winschoten? Wat is het gewenste resultaat als je kijkt naar de toekomst ten aanzien van deze doelgroep? Waar zie je kansen en mogelijkheden?

Tabel 16: Topiclijst medewerkers Lentis

Functie	Één van de medewerkers haar werkzaamheden zijn gericht op de uitstroom naar een reguliere werkplek. De andere medewerker van Lentis richt zich in haar werk op sociale contacten, daginvulling, (vrijwilligers)werken/of opleidingsplekken. Ze hebben beiden te maken met de doelgroep jongvolwassenen die past binnen ons onderzoek. Cliënten in Winschoten en omliggende dorpen worden ondersteund op het gebied van hun hulpvraag. Beide medewerkers werken op de locatie van Lentis in Winschoten. Afspraken vinden plaats op de polikliniek en ambulant.
Aanleiding	De medewerkers van Lentis hebben de doelgroep jongvolwassenen in beeld. Daarnaast heeft een van de

	medewerkers meermaals potentiële leden meegebracht naar het clubhuis waardoor succesfactoren en mogelijkheden in beeld kunnen worden gebracht.
Belangrijke punten	-In de toegankelijkheid van het clubhuis valt winst te behalen. · Baliewerkzaamheden: Soms zit er niemand achter de balie, dit is niet helpend in de ontvangst van nieuwe mensen. Het is een grote drempel om binnen te komen in het clubhuis. Doordat je gelijk binnenkomt in de computerwinkel weet iemand niet wat het clubhuis te bieden heeft, waardoor de stap om naar boven te lopen groot is. Het kan helpend zijn om een belletje te plaatsen zodat iemand weet dat er iemand naar beneden komt om te helpen. · De indeling van het gebouw is niet huiselijk. Het gebouw is mooi maar de ruimte waar iedereen samenkomt is boven. Doordat beneden geen grote ramen zijn kan iemand niet naar binnen kijken en zien wat het clubhuis is. -De naamsbekendheid van het clubhuis kan beter. · Het clubhuis heeft wel wat gedaan om aan de naamsbekendheid te werken zoals een advertentie in de krant. Echter kan dit wel beter. Een voorbeeld wat de medewerkers meegaven is dat maatschappelijk werkers of jongerenwerkers in het clubhuis afspreken met jongeren. Zo weten jongeren hoe het clubhuis eruit ziet en is de drempel minder hoog.
Kansen, mogelijkheden en succesfactoren	-Om de doelgroep jongvolwassenen meer aan te trekken moeten we het halen uit bestaande groepen of organisaties, die mensen kunnen meenemen. -De professionals in Winschoten meer bekend maken met het Clubhuis om nieuwe mensen te werven. Zij kunnen potentiële leden doorverwijzen naar het clubhuis.

Vervolgstappen	-Onderzoeken hoe andere organisaties in Winschoten naar het clubhuis kijken en/of het clubhuis bekend is bij deze organisaties. Wat kan er gedaan worden aan de naamsbekendheid en hoe kijken zij aan tegen de toegankelijkheid van het clubhuis?
----------------	---

Tabel 17: Resultaten interviews medewerkers Lentis

Bijlage 15: Interview met een GZ- psycholoog van Lentis Jonx

Interviewleidraad

In dit interview wordt een psycholoog van Lentis Jonx bevraagd. Het interview vindt naar eigen voorkeur van de respondent online via teams plaats. Het doel van dit interview is achterhalen of het clubhuis iets kan betekenen voor de jongeren vanaf de leeftijd van 18 jaar. Verder willen we in beeld brengen of het clubhuis bekend is bij Lentis Jonx en of er een samenwerking is of dat hier een wens naar is.

Tijdens dit gesprek stelt een van ons de vragen en de ander notuleert. Echter geven wij elkaar wel de ruimte om door te vragen. Verder stellen we onszelf voor, wordt de onderzoeksvraag toegelicht en de doelstelling benoemd. Om de privacy te waarborgen is er voor gekozen om de respondent te anonimiseren.

Topic	Voorbeeldvragen
Werkzaamheden Lentis Jonx	Zou je wat kunnen vertellen over je werkzaamheden bij Lentis Jonx?
Doelgroep	Met welke doelgroep werk je? Hoe ziet deze doelgroep eruit en wat doen zij zoal op een dag?
Naamsbekendheid Clubhuis de Horizon	Hoe kijk je aan tegen de naamsbekendheid en zichtbaarheid van het clubhuis?
Samenwerking	Hoe is de samenwerking met het clubhuis? Als er geen samenwerking is, is hier een wens naar? Hoe is de samenwerking met andere organisaties in Winschoten? Wat gaat goed? Waar kan de samenwerking verbeterd worden?

Tabel 18: Topiclijst psycholoog Lentis Jonx

Functie	Psycholoog bij Lentis Jonx. De werkzaamheden zijn gericht op diagnostiek.
Aanleiding	De psycholoog bij Lentis Jonx werkt met de doelgroep jongeren tot 18 jaar. Inzicht krijgen of er iets kan gedaan worden met de doorverwijzing naar het clubhuis.

Belangrijke punten	-De problematiek van de doelgroep is divers zoals autisme, ADHD, angsten, stemmingen, dwang en trauma. -Bij Lentis Jonx komen jongeren tot voornamelijk 18 jaar. Meestal is er dan doorstroom. Een aantal jongeren van 18 blijven hangen, omdat zij nog 'kinds' zijn. -Er wordt samengewerkt binnen Lentis met verschillende disciplines zoals de PMT, beeldende therapeut, psychiater, kinderarts en thuisbehandelaar. -Buiten Lentis om wordt er samengewerkt met Accare, Mentaal Beter, scholen, begeleidingsinstanties, Horizon begeleiding, jongerencentrum 't Spoor en de gemeente. -De sociale kaart in Winschoten verschilt snel. Het verandert gemiddeld om het halfjaar. Er is veel verloop van werknemers. De samenwerking met organisaties in Winschoten kan beter. Je moet als professional maar net weten wat voor organisaties er bestaan of een collega hebben die iets kent. -Voordat onze contactpersoon de gegevens aan de psycholoog van Lentis Jonx heeft gevraagd, was zij niet bekend met het clubhuis. Wanneer dit bekend is onder professionals kan zij ook naar het clubhuis doorverwijzen.
Kansen, mogelijkheden en succesfactoren	-De wens voor een samenwerking is er wel, echter denkt ze dat dit niet heel vaak gaat voorkomen. -Feedback website: wie zijn de stafleden en hoe zijn zij geschoold? Opvallend is dat het niet bekend is dat de stafleden van het clubhuis medewerkers vanuit Lentis zijn terwijl dit dezelfde organisatie is.

Vervolgstappen	-Van de psycholoog hebben we de contactgegevens ontvangen van een medewerker die werkzaam is bij de campus in Winschoten. Wij nemen zo snel mogelijk contact op om een interview in te plannen. -De sociale kaart van Winschoten onderzoeken. Hoe is dit bekend bij organisaties en wie is hier verantwoordelijk voor? De aanleiding hiervoor is dat de professionals aangeven dat hier weinig tijd voor is en dat zij liever tijd en ruimte nemen voor de zorginhoudelijke taken. Deze vraag nemen wij mee naar onze contactpersoon van de gemeente.
----------------	---

Tabel 19: Resultaten interview psycholoog Lentis Jonx

Bijlage 16: Interview met een medewerker van Meldpunt Veiligheid en Zorg

Interviewleidraad

In dit interview wordt een medewerker van meldpunt veiligheid en zorg bevraagd op de locatie van gemeente Oldambt. De wijkagent gaf aan dat een gesprek met deze medewerker ons een duidelijk beeld kan geven over de problematiek die zich afspeelt in Winschoten. Het doel van dit interview is achterhalen welke problematiek zij tegenkomen ten aanzien van de doelgroep jongvolwassenen (18-30). We willen tijdens dit interview bevrage hoe het meldpunt veiligheid en zorg omgaat met deze problematiek en met welke disciplines wordt samengewerkt om dit op te lossen.

Voordat het interview plaatsvindt wordt er gevraagd aan de respondent of het interview opgenomen mag worden met een duidelijke toelichting dat dit enkel voor onszelf is om het interview uit te werken. Indien de respondent hiervoor toestemming geeft houden wij allebei volledig de aandacht bij het interview. Verder stellen we onszelf voor, vragen of de respondent bekend is met het clubhuis, zo niet lichten we toe wat het clubhuis voor mensen betekent. Daarnaast wordt de onderzoeksvraag toegelicht en wordt de doelstelling van het onderzoek benoemd. Om de privacy te waarborgen is ervoor gekozen om de respondent te anonimiseren.

Topic	Voorbeeldvragen
Werkzaamheden meldpunt veiligheid en zorg	Hoe zien jouw werkzaamheden eruit?
Problematiek	Welke problematiek kom je veel tegen in Winschoten?
Samenwerking	Naar welke organisaties verwijst je vooral? Hoe is de samenwerking met andere organisaties? Hoe kijk je naar organisaties in het algemeen in Winschoten? Werken ze goed samen? Waar liggen verbeteringen? Wat gaat goed? Hoe zou er gewerkt kunnen worden aan bijvoorbeeld samenwerking? Heb je voorbeelden vanuit andere gemeenten hoe daar wordt samengewerkt?
Overige organisaties	Wat zijn plekken waar jongvolwassenen tussen 18-30 vooral terecht kunnen in Winschoten?
Naamsbekendheid	Ken je het Clubhuis? Zo ja, hoe kijk je hiernaar en wat zijn je ervaringen?

Inventariseren kansen, mogelijkheden en succesfactoren	Hoe zie je de toekomst? Wat is de ideale situatie?
--	--

Tabel 20: Topiclijst medewerker Meldpunt Veiligheid en Zorg

Functie	Medewerker bij meldpunt veiligheid en zorg (gemeente Oldambt).
Aanleiding	De medewerker meldpunt veiligheid en zorg heeft de problematiek wat zich afspeelt in Winschoten in beeld.
Belangrijke punten	-Het clubhuis is alleen bekend bij naam, niet wat het te bieden heeft voor mensen. Als het gaat om de naamsbekendheid kan hier nog wat worden gehaald. -Alhoewel wij voor het gesprek dachten dat dit interview ons inzichten zal opleveren over de problematiek onder de jongvolwassenen (18-30) bleek in tegendeel de problematiek vooral te worden ervaren onder de leeftijdscategorie van 13 tot 14 jaar. De medewerker heeft de jeugdproblematiek in beeld. -Het meldpunt veiligheid en zorg werkt samen met organisaties voor de jongere doelgroep zoals SWO (het jongerencentrum), zorg- en veiligheidshuis, jeugdteam, bureau halt, leerplicht, jeugdreclassering, raad voor kinderbescherming, jeugdbescherming en de intern adviseur openbare orde en veiligheid. -Volgens de medewerker van Meldpunt Veiligheid en Zorg wordt de samenwerking met organisaties in Winschoten beter. Er wordt opgemerkt dat de organisaties elkaar meer opzoeken voor samenwerking.

Kansen, mogelijkheden en succesfactoren	-Het zou mooi zijn dat er inzichtelijk in beeld gebracht kan worden wat organisaties voor diensten aanbieden. Mensen weten niet van elkaar en wat er allemaal te vinden valt in aanbod en wat het betekent voor mensen. Zo wordt er niet langs elkaar heen gewerkt en dubbele werkzaamheden gedaan maar is er ruimte voor doorverwijzing. -Een doorverwijzing zou mooi zijn tussen het clubhuis en jongerencentrum 't Spoor. -Om de naamsbekendheid te vergroten kan het clubhuis zich meer inzetten op het contact zoeken met organisaties. Je gezicht laten zien is hierin een belangrijke stap, omdat organisaties dan direct weten wie zij voor zich hebben.
Vervolgstappen	-In gesprek met de opdrachtgever over onze bevindingen. Er kan meer gehaald worden ten aanzien van de naamsbekendheid.

Tabel 21: Resultaten interview medewerker Meldpunt Veiligheid en Zorg

Bijlage 17: Interview met een medewerker van Sociaal Werk Oldambt

Interviewleidraad

In dit interview wordt een opbouwwerker met affiniteit jeugd van Sociaal Werk Oldambt (SWO) bevestigd. Naast dat Clubhuis de Horizon een inloop voor de GGZ heeft in de gemeente Oldambt heeft SWO een inloopfunctie voor iedereen in de samenleving. Het doel van het interview is achterhalen hoe SWO aansluit bij de doelgroep jongvolwassenen (18-30) door middel van doorvragen naar de activiteiten die aangeboden worden. Verder hopen we met dit interview inzicht te krijgen in de doelgroep jongvolwassenen (18-30) in Winschoten en waar de behoefte ligt. Tot slot willen we zicht krijgen op de naamsbekendheid van het clubhuis bij SWO en/of er verbinding met clubhuis is, of dat hier een wens naar is.

Voordat het interview plaatsvindt wordt er gevraagd aan de respondent of het interview opgenomen mag worden met een duidelijke toelichting dat dit enkel voor onszelf is om het interview uit te werken. Indien de respondent hiervoor toestemming geeft houden wij allebei volledig de aandacht bij het interview. Verder stellen we onszelf voor, vragen of de respondent bekend is met het clubhuis, zo niet lichten we toe wat het clubhuis voor mensen betekent. Daarnaast wordt de onderzoeksvraag toegelicht en wordt de doelstelling van het onderzoek benoemd. Om de privacy te waarborgen is ervoor gekozen om de respondent te anonimiseren.

Topic	Voorbeeldvragen
Inventarisatie doelgroep	Zou je wat kunnen vertellen over de doelgroep waarmee je werkt? Hoe ziet die eruit en wat doen zij zoal op een dag? Zijn er factoren waarmee wij rekening moeten houden met betrekking tot deze doelgroep? Hoe kunnen wij de doelgroep bereiken?
Werkzaamheden SWO	Wat betekent Sociaal Werk Oldambt voor de doelgroep jongeren/jongvolwassenen? Wat voor werkzaamheden verricht jij voor de doelgroep? Wat betekenen zij voor hen? Wat zijn jouw ervaringen in de praktijk?
Behoeftedoelgroep achterhalen	Waar houdt deze doelgroep zich heden ten dage mee bezig? Wat is de behoefte bij deze doelgroep? Heb je nog ideeën voor ons?

Doorstroom	Wat gebeurt er met jongeren die te oud worden voor het Jongerencentrum (SWO)? Onderhouden jullie contact met jongeren/jongvolwassenen wanneer zij te oud worden voor het Sociaal Werk Oldambt/het jongerencentrum? Welke nazorg bieden jullie?
Samenwerking	Met welke organisaties werken jullie samen? Wat is hierin de verbinding? Bestaat er al een verbinding met het clubhuis of is hier een wens naar? Zo ja, hoe zou je deze verbinding graag willen zien? Waar liggen de mogelijkheden en kansen?
Naamsbekendheid Clubhuis de Horizon	Hoe staat het clubhuis bekend bij Sociaal Werk Oldambt/het Jongerencentrum?
Inventariseren kansen, mogelijkheden en succesfactoren	Denk je dat er onder de doelgroep jongvolwassenen (18-30) een behoefte ligt naar een plek zoals het Clubhuis? Denk jij dat Clubhuis de Horizon aansluit bij de behoefte van jongvolwassenen die te oud worden voor het jongerencentrum? Wat is het gewenste resultaat als je kijkt naar de toekomst van deze doelgroep? Waar zie je kansen en mogelijkheden?

Tabel 22: Topiclijst opbouwwerker SWO

Functie	Opbouwwerker met affiniteit jeugd bij Sociaal Werk Oldambt in Winschoten. De opbouwwerker heeft te maken met iedereen in de samenleving (0-100). Ze is veelal in aanraking met jeugd tussen de 12 en 30 jaar oud.
Aanleiding	SWO is een organisatie waar veel winst te behalen valt voor het clubhuis doordat zij de jongere doelgroep in beeld hebben. Een verbinding kan helpend zijn als het gaat om het werven van deze doelgroep.

Belangrijke punten	-Bij SWO is een LHBTI-community opgezet. Er zitten vijftig jongeren in de groepsapp en 25 van deze jongeren zijn aanwezig bij avonden waar ze kunnen praten over dagelijkse zaken en/of ten aanzien van het onderwerp LHBTI. SWO doet veel op het gebied van lotgenoten, zo is er een ontmoetingsplek voor jongeren met autisme. Verder is er een zogeheten 'Boost avond' voor jongeren vanaf 16 jaar. Deze avond draait om samen dingen doen zoals spelletjes spelen. -SWO nodigt regelmatig wethouders uit om contact te onderhouden en te laten zien wat er speelt in de samenleving. -Jongerencentrum 't Spoor (SWO) is voor de leeftijdscategorie 12 tot 18 jaar is opgezet. De opbouwwerker gaf aan dat er niet moeilijk gedaan wordt over de leeftijd. Wanneer je er nog tussen past, dan mag je blijven. Of hoe de opbouwwerker het aangaf: "We leven in een systeemwereld, maar dat past niet altijd. Als jij op je dertigste nog behoefte hebt aan een jongerencentrum, dan kom je toch gewoon." -De opdrachtgever van het clubhuis is bekend bij de opbouwwerker en zij hebben weleens contact. De opbouwwerker gaf aan dat het clubhuis en SWO meer raakvlakken hebben met elkaar als er inhoudelijk naar gekeken wordt. De opbouwwerker koppelde terug: "Verbinding is altijd goed, maar ik denk dat het grootste struikelblok tijd is." -Een eenduidig antwoord op de vraag wat jongeren nodig hebben is er niet. Dit heeft te maken met het maatwerk wat je levert.
Kansen, mogelijkheden en succesfactoren	-Activiteiten buiten het clubhuis organiseren om de doelgroep kennis te laten maken met de samenleving. -Samenwerkingen aangaan, erop afgaan, zichtbaar worden voor anderen.

Vervolgstappen	- In beeld brengen welke organisaties aansluiten bij de onderzoeksvraag. -De volgende vragen meenemen in gesprek met de opdrachtgever en andere organisaties die door ons nog benaderd gaan worden: · Hoe bekend is de inloop? · Zit er een label van Lentis vast aan het clubhuis (stigmatisering)?
----------------	---

Tabel 23: Resultaten interview opbouwwerker SWO

Bijlage 18: Interview met een jongerenwerker van Jongerencentrum 't Spoor (SWO)

Interviewleidraad

In dit interview wordt een jongerenwerker werkzaam bij Jongerencentrum 't Spoor (SWO) bevraagd op de locatie van het jongerencentrum. Het doel van dit interview is achterhalen waar de behoefte onder de doelgroep jongvolwassenen tussen de 18 en 30 jaar ligt. Verder willen we bevrage of er een samenwerking mogelijk is tussen 't Spoor en het clubhuis. Doordat één andere medewerker werkzaam bij SWO aangaf dat jongeren van 18+ nog welkom zijn bij 't Spoor willen we achterhalen of een doorstroom naar het clubhuis mogelijk is voor deze jongeren.

Voordat het interview plaatsvindt wordt er gevraagd aan de respondent of het interview opgenomen mag worden met een duidelijke toelichting dat dit enkel voor onszelf is om het interview uit te werken. Indien de respondent hiervoor toestemming geeft houden wij allebei volledig de aandacht bij het interview. Verder stellen we onszelf voor, vragen of de respondent bekend is met het clubhuis, zo niet lichten we toe wat het clubhuis voor mensen betekent. Daarnaast wordt de onderzoeksvraag toegelicht en wordt de doelstelling van het onderzoek benoemd. Om de privacy te waarborgen is ervoor gekozen om de respondent te anonimiseren.

Topic	Voorbeeldvragen
Werkzaamheden Jongerencentrum 't Spoor	Zou je wat kunnen vertellen over je werkzaamheden bij jongerencentrum 't Spoor?
Doelgroep	Hoe ziet de doelgroep eruit waarmee je werkt? Wat betekent het jongerencentrum/ jij voor de doelgroep jongeren/jongvolwassenen? Zou je ervaringen uit de praktijk met ons willen delen? Hoe kunnen wij deze doelgroep bereiken? Welke problematiek is zichtbaar rondom deze doelgroep? Met welke factoren moeten wij rekening houden?
Behoeftedoelgroep achterhalen	Waar ligt de behoefte onder deze doelgroep? Wat zouden wij in ons onderzoek hierin kunnen betekenen? Heb je nog ideeën voor ons? Denk je dat er onder de doelgroep 18-30 een behoefte ligt naar een plek zoals het Clubhuis?

	Denk jij dat Clubhuis de Horizon aansluit bij de behoefte van jongvolwassenen die te oud worden voor het jongerencentrum?
Zichtbaarheid doelgroep	Hoe ziet de schoolverlating rondom deze doelgroep eruit (cijfers)? Wat zijn hierin factoren en hoe blijven deze jongeren bij jullie of andere organisaties in beeld? Wat is de huidige situatie van zorgmijders/ mensen die niet zichtbaar zijn? Hoe gaan jullie/ andere organisaties hiermee om?
Verbinding	Hoe staat het clubhuis bekend bij het jongerencentrum? Is hierin een bestaande verbinding of is hier een wens naar? Zo ja, hoe zou je deze verbinding graag willen zien? Waar liggen de mogelijkheden en kansen? Zijn er cliënten van het jongerencentrum (SWO) die met het clubhuis bekend zijn of die zijn doorgestroomd? Denk jij dat het campus iets kan betekenen in ons onderzoek? Zou hier een verbinding met het clubhuis werken?
Samenwerking	Met welke organisaties werken jullie samen? Met welke zorgmedewerkers/belanghebbenden rondom een jongvolwassene? Welke andere organisaties kunnen nog wat betekenen in ons onderzoek?
Inventariseren kansen, mogelijkheden en succesfactoren	Wat is het gewenste resultaat als je kijkt naar de toekomst van deze doelgroep? Waar zie je kansen en mogelijkheden?

Tabel 24: Topiclijst jongerenwerker Jongerencentrum 't Spoor

Functie	Jongerenwerker bij Jongerencentrum 't Spoor. Verder is hij werkzaam als straatwerker, hij stapt op de jongeren af.
Aanleiding	De jongerenwerker/straatwerker in Winschoten heeft de doelgroep in beeld.

Belangrijke punten	-In 2020/2021 in contact gekomen met het clubhuis. Dit was enkel met de stagiaire en niet met de andere stafleden van het clubhuis. In samenwerking met het jongerencentrum is er een activiteit georganiseerd met de wat oudere leden van het clubhuis. Voor deze activiteit gingen ze prullenbakken schilderen (naast het clubhuis is één van deze prullenbakken te vinden). -De jongerenwerker gaf aan dat een man van rond de 34 het jongerencentrum bezoekt en veel baat bij een plek als het clubhuis zou hebben. Deze meneer is op zoek naar koffie en op vele plekken al weggestuurd. -Het is belangrijk om de deur voor mensen open te houden en niet dicht te trekken. Iedereen is welkom in het jongerencentrum, ongeacht leeftijd. Als iemand op 34-jarige leeftijd het jongerencentrum binnenstapt zal dit wel een bepaalde reden hebben. Toch moet er wel duidelijk gemaakt worden dat het een plek voor jongeren is. Anderzijds is er geen harde grens van 18 jaar en niet verder. Er komen ook jongvolwassenen van 27 jaar naar het jongerencentrum. Zij komen daar van jongs af aan. Deze jongvolwassenen werken of gaan naar school. -Het jongerencentrum werkt samen met de rijdende popschool. Dit is een organisatie in Groningen en Drenthe die zich actief inzet voor jongeren die talent hebben in het maken van muziek. Hier worden professionals opgezet zodat zij kunnen groeien en hierin een kans kunnen krijgen. Een voorbeeld van een professional die kan worden ingezet is de tekstschrijver van Lil Kleine. Verder wordt er samengewerkt met het COA, Dorpsbelangen gemeente Oldambt, politie, Raad van Kinderbescherming en Bureau Halt. -Het samenwerken met organisaties in Winschoten kan beter. Je moet jezelf als organisatie niet op de voorgrond plaatsen maar denken aan het belang van de cliënt. Er moet een vertrouwensband tussen organisaties gecreëerd worden. -De naamsbekendheid van het clubhuis is kleiner doordat er minder samenwerkingen zijn met bijvoorbeeld een organisatie als het jongerencentrum.
--------------------	---

Kansen, mogelijkheden en succesfactoren	-Het clubhuis kan wat betekenen voor de jongeren die ouder worden en het jongerencentrum nog bezoeken. Het is een plek die makkelijk te bereiken is voor mensen. -Erop afstappen door de ‘olievlek’ van het clubhuis uit te breiden.
Vervolgstappen	-Van de jongerenwerker worden de contactgegevens ontvangen van een medewerker die werkzaam is bij de campus in Winschoten. Wij nemen zo snel mogelijk contact op om een interview in te plannen.

Tabel 25: Resultaten interview Jongerencentrum 't Spoor

Bijlage 19: Interview met een medewerker van Factor 5

Interviewleidraad

In dit interview wordt een gedragswetenschapper werkzaam bij Factor 5 bevraagd op de locatie in Groningen. Het doel van dit interview is achterhalen waar de behoefte onder de doelgroep jongvolwassenen tussen de 18 en 30 jaar ligt. Verder willen we achterhalen hoe het staat met de naamsbekendheid van het clubhuis bij Factor 5. Tot slot willen we in beeld krijgen of het clubhuis iets kan zijn voor de jongere doelgroep die bij Factor 5 in zorg is.

Voordat het interview plaatsvindt wordt er gevraagd aan de respondent of het interview opgenomen mag worden met een duidelijke toelichting dat dit enkel voor onszelf is om het interview uit te werken. Indien de respondent hiervoor toestemming geeft houden wij allebei volledig de aandacht bij het interview. Verder stellen we onszelf voor, vragen of de respondent bekend is met het clubhuis, zo niet lichten we toe wat het clubhuis voor mensen betekent. Daarnaast wordt de onderzoeksvraag toegelicht en wordt de doelstelling van het onderzoek benoemd. Om de privacy te waarborgen is ervoor gekozen om de respondent te anonimiseren.

Topic	Voorbeeldvragen
Werkzaamheden Factor 5	Zou je wat kunnen vertellen over je werkzaamheden bij Factor 5? Hoe ziet de doelgroep eruit waarmee je werkt?
Doelgroep	Wat betekent Factor 5 voor de doelgroep jongeren/jongvolwassenen? Zou je ervaringen uit de praktijk met ons willen delen? Welke problematiek is zichtbaar rondom deze doelgroep? Met welke factoren moeten wij rekening houden? Hoe kunnen wij deze doelgroep bereiken?
Behoeftedoelgroep achterhalen	Waar ligt de behoefte onder deze doelgroep? Wat zouden wij in ons onderzoek hierin kunnen betekenen? Heb je nog ideeën voor ons? Denk je dat er onder de doelgroep 18-30 een behoefte ligt naar een plek zoals het Clubhuis? Denk jij dat Clubhuis de Horizon aansluit bij de behoefte van jongvolwassenen die te oud worden voor andere organisaties?

Verbinding	Hoe staat het clubhuis bekend bij Factor 5? Is hierin een bestaande verbinding of is hier een wens naar? Zo ja, hoe zou je deze verbinding graag willen zien? Waar liggen de mogelijkheden en kansen? Zijn er cliënten van Factor 5 die met het clubhuis bekend zijn of die zijn doorgestroomd? Met welke organisaties werken jullie samen?
Inventariseren kansen, mogelijkheden en succesfactoren	Wat is het gewenste resultaat als je kijkt naar de toekomst van deze doelgroep? Waar zie je kansen en mogelijkheden?

Tabel 26: Topiclijst medewerker Factor 5

Functie	Gedragswetenschapper bij Factor 5. De gedragswetenschapper is verantwoordelijk voor alle zorginhoudelijke taken van de locatie. Ze is medeverantwoordelijk voor de trajecten van jongeren.
Aanleiding	De gedragswetenschapper is werkzaam bij Factor 5 in Winschoten. In de woonvorm van Factor 5 wonen jongeren tussen de 15 en 21 jaar die 24/7 zorg ontvangen.

Belangrijke punten	-De gedragswetenschapper van Factor 5 is zoekende wat voor organisaties er in de buurt te vinden zijn en waar samenwerkingen mee aangegaan kunnen worden. -De jongeren die wonen bij Factor 5 werken en gaan naar school. Als ze niet naar school gaan of geen werk hebben probeert Factor 5 hen te motiveren om actief op zoek te gaan naar een (werk)plek of dat zij dingen op de locatie gaan doen. -Voor het achterste huis is het een eis dat zij een daginvulling hebben. Dit zijn de jongeren die ouder zijn. Bij een daginvulling kan gedacht worden aan werken bij Afeer, de dagbestedingsplek van Factor 5 of oriënteren op een baan of opleiding. -Het clubhuis kan iets zijn voor jongeren die wat lager functioneren en op dit moment niet verder kunnen komen dan een dagbestedingsplek. Jongeren doen liever geen onbetaalde werkzaamheden, bij Factor 5 zijn zij vaak op zoek naar een betaalde baan. -De problematiek onder jongeren is divers zoals licht verstandelijke beperking (LVB), gedragsproblematiek, middelengebruik (blowen), agressie, ADHD en autisme. Veel van de jongeren komen niet uit Winschoten zelf maar uit de omliggende dorpen of de stad. -Factor 5 heeft veel jongeren in zorg die jonger dan 18 jaar zijn. Aangezien het clubhuis 18+ is. Als jongeren jonger zijn dan 18 dienen de medewerkers van het clubhuis een SKJ-registratie te hebben. -Voor zover nu bekend is, is er nog geen verbinding tussen Factor 5 en het clubhuis. De wens naar een verbinding is er wel. Alle voorzieningen van Factor 5 voor de cliënten zijn in Groningen. Factor 5 is aan het oriënteren in de buurt waar korte lijnen mee gemaakt kunnen worden. -De agenda's van sociaal werkers zijn vol. De tijd om zelf contact op te nemen met organisaties is er niet, dit wordt dan steeds uitgesteld.
--------------------	--

-Jongeren ervaren een plakkertje aan een organisatie.
Hierin ligt een drempel en ze willen graag het gewone
leven leiden.

Kansen, mogelijkheden en succesfactoren	-Jongeren met de leeftijd van 18+ kunnen iets zijn voor het clubhuis. Doorverwijzen naar organisaties zoals het clubhuis zou mooi zijn. ‘Ik heb deze cliënt, ik weet niet waar deze cliënt terecht kan, weten jullie dit of past diegene bij jullie?’
Vervolgstappen	-Terugkoppelen aan de opdrachtgever dat de wens bij Factor 5 ligt om samen te werken.

Tabel 27: Resultaten interview medewerker Factor 5