**Het bevorderen van groepscohesie**

*Een ontwerponderzoek naar handvatten voor groepsbegeleiders om de zelfstandig- en zelfredzaamheid van bewoners te vergroten.*



Demi Deurloo en Rim Veenstra

Eindopdracht Bachelor Social Work | Academie voor Sociale Studies, Hanzehogeschool Groningen | Juni 2023

**Het bevorderen van groepscohesie**

*Een ontwerponderzoek naar handvatten voor groepsbegeleiders om de zelfstandig- en zelfredzaamheid van bewoners te vergroten.*

**Titel:** Het bevorderen van groepscohesie

**Subtitel:** Een ontwerponderzoek naar handvatten voor groepsbegeleiders om de zelfstandig- en zelfredzaamheid van bewoners te vergroten

**Student en**

**studentnummer:** Demi Deurloo (393411) en Rim Veenstra (399832)

**Datum:** 29 juni 2023

**Opleiding:** Bachelor Social Work voltijd

Academie voor Sociale Studies, Hanzehogeschool Groningen

**Onderdeel:** Eindopdracht Advies - SSVB22EO

**Opdrachtgevende**

**organisatie:** De-Bruggen

**Opdrachtgever:** Vera Uineken

**Begeleidende docent:** Paul ter Brugge

**Aantal woorden:** 6865



# Voorwoord

Voor u ligt het ontwerponderzoek “Het bevorderen van groepscohesie.” Dit onderzoek is uitgevoerd in het kader van ons afstuderen aan de opleiding Social Work aan de Hanzehogeschool Groningen. Het uitvoeren van dit onderzoek heeft plaatsgevonden in de periode van februari 2023 tot en met juni 2023 en is uitgevoerd in opdracht van organisatie De-Bruggen. Als resultaat van ons onderzoek hebben wij een passend advies kunnen schrijven en presenteren aan De-Bruggen, dat heeft bijgedragen aan de verbetering van de groepscohesie op de beschermde woonlocatie de Havenstraat.

Op de woonlocatie is opgemerkt dat de bewoners erg individualistisch leven en dat zij geen hechte groep vormen. Bewoners spreken elkaar niet aan en corveetaken blijven liggen, tot ergernis van medebewoners. De groepsbegeleiding is veel tijd kwijt aan onderlinge irritaties waardoor zij minder tijd over hebben voor hun zorginhoudelijke taken. Wij willen hier verandering in brengen. Door middel van dit onderzoek willen wij de medewerkers handvatten bieden zodat zij de groepscohesie op de woonvorm kunnen vergroten. In dit onderzoeksverslag is te lezen hoe wij dit proces hebben doorlopen en hoe wij tot het vormgeven van ons eindproduct en advies zijn gekomen.

Voor het tot stand komen van dit onderzoek willen wij graag verschillende personen bedanken. Allereerst willen wij de medewerkers en locatiemanager van de Havenstraat bedanken voor het delen van hun ervaringen, meningen en transparante en fijne medewerking tijdens ons onderzoek. Daarnaast willen wij de trajectbegeleiders van de organisatie Wender bedanken voor het verhelderende interview, welke een doorslag heeft gecreëerd in ons onderzoek. Ten slotte willen wij onze dank uitspreken naar onze begeleider vanuit De-Bruggen, onze onderzoeksdocent en onze medestudenten die ons tijdens dit gehele proces hebben ondersteund en begeleid.

# Managementsamenvatting

De-Bruggen heeft een beschermde woonlocatie gevestigd in Veendam genaamd de Havenstraat. Hier is plek voor negentien bewoners met een passende hulpvraag. Denk hierbij aan een dubbele diagnose of verslavingsproblematiek. De Havenstraat is gericht op doorstroom, wat betekent dat de meeste bewoners uiteindelijk weer zullen doorstromen naar zelfstandig of begeleid wonen. Het is De-Bruggen opgevallen dat de bewoners van de Havenstraat veelal op zichzelf zijn en dat een hechte groep ontbreekt. Uit interviews is namelijk gebleken dat de bewoners vaak een beroep doen op begeleiding en niet eerst bij elkaar aankloppen voor hulp. Het vraagt veel tijd van de medewerkers om de onderlinge brandjes te blussen onder de bewoners waardoor zij minder tijd overhouden voor zorginhoudelijke taken. De medewerkers zijn op zoek naar een manier hoe zij de bewoners dichter bij elkaar kunnen brengen zodat er meer draagvlak ontstaat. Het doel van dit draagvlak is dat de bewoners elkaar gaan aanspreken op elkaars gedrag en elkaar gaan helpen.

Dit ontwerponderzoek heeft als doel om een product te implementeren binnen de woonlocatie de Havenstraat, gericht op de groepsbegeleiders. Wat wij willen bereiken met ons eindproduct is dat de groepsbegeleiders handvatten aangereikt krijgen om de zelfstandig- en zelfredzaamheid van de bewoners te vergroten. Wij verwachten daarmee dat de groepscohesie bevordert zal worden omdat de bewoners dan meer op eigen kracht taken en vragen kunnen oppakken. Tevens gaat het ook om een stuk bewustwording creëren bij de groepsbegeleiders. Het eindproduct draagt diverse handvatten aan hoe zij kunnen aansluiten op verschillende fasen die een groep kan doorlopen.

Uitgebreid onderzoek leidde tot verschillende ideeën, zoals een vernieuwde bewonersvergadering die laagdrempeliger is voor de bewoners of een agenda met meer gezamenlijke groepsmomenten. Deze ideeën hebben wij voorgelegd aan onze opdrachtgever en uiteindelijk hebben wij een andere route genomen. Het eindproduct is een folder met het *Zesfasenmodel* van Remmerswaal geworden met een adviesbrief gericht aan de locatiemanager.

De reden dat wij gekozen hebben voor deze twee eindproducten is omdat zij makkelijk meebewegen met de cohesie binnen de groep. Omdat de woongroep op de Havenstraat altijd dynamisch zal zijn zochten wij een product dat hier goed op aan kon sluiten. Het *Zesfasenmodel* is inzetbaar op elke soort groep en verklaart feitelijk in wat voor fase de groep zich bevindt en hoe daar door de professionals op aangesloten kan worden. Op deze manier blijft het product duurzaam en makkelijk inzetbaar. De adviesbrief is ter ondersteuning van de folder. De brief zorgt voor meer inzicht hoe de folder ingezet kan worden en wat de gedachtegang hierachter is geweest. Ook is de folder en brief makkelijk te verspreiden waardoor het voor iedereen op de werkvloer toegankelijk is.

In dit verslag is een uitvoerige uitleg over de probleemanalyse te lezen, de vier verschillende fasen afkomstig uit het boek *Ontwerpen voor zorg en welzijn (2020)* komen aan bod en tot slotbevat dit verslag ook diverse aanbevelingen. Om de duurzaamheid van het eindproduct te vergroten stellen wij de locatiemanager als eigenaar van de folder en raden wij aan om maandelijks stil te staan bij het groepsproces tijdens de locatievergadering. Op deze manier blijft het onderwerp actueel en kan er op dat moment ook gespard worden over eventuele interventies.

# Begrippenlijst

**Groepsbegeleider**: begeleidt een groep cliënten binnen een organisatie/instelling.

**Persoonlijk begeleider:** heeft dezelfde functie als een groepsbegeleider maar heeft daarnaast nog zijn/haar eigen caseload van eigen cliënten. Hier is hij/zij als het ware mentor van.

**Trajectbegeleider:** zet de plannen uit naar de groepsbegeleiders en monitort de trajecten van de cliënten op een groep. Is ook veelal bezig met de cliëntadministratie.

**Jongvolwassene:** iemand tussen de 18 en 25 jaar.

**Groepscohesie:** de mate waarin leden van een groep zich verbonden voelen en zijn met elkaar.

**Sociale cohesie:** de samenhang binnen een groep.

**Groepsdynamiek:** de verschillende processen die zich kunnen afspelen binnen een groep en hoe men deze processen kan beïnvloeden. Met andere woorden, hoe verhoudt de één zich tot de ander binnen een groep.

**Psychische problematiek:** Problematiek wat te maken heeft met gevoelens, gedachtes en gedrag. Voorbeelden hiervan zijn depressie en paniekaanvallen.

**Verslavingsproblematiek:** mensen die niet meer zonder een bepaald middel kunnen. Denk hierbij aan alcohol, drugs, gokken of gamen.

**Beschermd wonen:** een woonvorm voor mensen die begeleiding of ondersteuning nodig hebben in hun dagelijks leven.

**Wmo:** staat voor Wet maatschappelijke ondersteuning. Wordt ingekocht door de gemeenten en zij dienen ervoor te zorgen dat mensen langer thuis kunnen blijven wonen en op den duur weer zelfredzamer worden.

**Wmo-indicatie:** een Wmo-indicatie bekostigt de zorg vanuit de Wmo. Deze indicatie zorgt ervoor dat de persoon de hulp en ondersteuning krijgt die hij nodig heeft om uiteindelijk weer zelfredzaam te worden.

**Wender:** een organisatie in Noord-Nederland die hulp en ondersteuning biedt op het gebied van wonen, verslaving en psychische problematiek.

**Oplossingsgericht Werken:** een methodiek waarvan de kern is het samen met de cliënt construeren van oplossingen. In één zin uitgedrukt is OW een methodische en gestructureerde manier van bevragen van de cliënt zodat deze in staat is om te bepalen wat zijn probleem is en een andere kijk daarop te ontwikkelen, zich bewust te worden van zijn interne en externe hulpbronnen, zijn doelen concreet en in detail te formuleren, hoop en vertrouwen te ontwikkelen, zelfbedachte, stappen te zetten om de situatie te verbeteren en zelf te bepalen wanneer hij zonder professionele hulp verder kan.

**Neurolinguïstisch programmeren (NLP):** het 4-staps leerproces – in het proces van aanleren van nieuwe vaardigheden, of het afleren van gewoontes, gaan mensen door verschillende fases. Het is van belang dat de professional dit inziet en uitdraagt.

**Motiverende Gespreksvoering:** motiverende gespreksvoering heeft als doel om gedragsverandering bij cliënten op gang te brengen. In de eerste fase staat het ontwikkelen van de motivatie van de cliënt om te veranderen centraal. De tweede fase richt zich op het versterken van de betrokkenheid bij veranderingen en op het ontwikkelen van een plan om de verandering te realiseren.

**Eigen Kracht:** eigen kracht betekent dat de cliënt de eigen regie houdt over zijn leven en begeleidingstraject.

**Ervarend Leren:** ervarend leren deelt het leerproces in vijf stappen, namelijk: Ten eerste “doen”, ten tweede “terugblikken/overdenken”, ten derde “formuleren van essentiële aspecten”, ten vierde “alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen” en ten laatste “uitproberen”. Door het leerproces in stukjes te delen wordt het voor de cliënt en de hulpverlener overzichtelijk waar er moeilijkheden ervaren wordt en wat de cliënt zou helpen om de volledige vijf stappen positief te doorlopen.

Inhoudsopgave

[1. Beschrijving van het product 8](#_Toc138709015)

[1.1 Het product 8](#_Toc138709016)

[1.1.1 De folder 8](#_Toc138709017)

[1.1.2 Adviesbrief 8](#_Toc138709018)

[1.2 Kansen- en kwaliteitsverbetering 8](#_Toc138709019)

[2. Aanleiding en doelstelling 10](#_Toc138709020)

[2.1 Context 10](#_Toc138709021)

[2.2 Aanleiding 10](#_Toc138709022)

[2.3 Probleemanalyse 11](#_Toc138709023)

[2.3.1 Macroniveau 11](#_Toc138709024)

[2.3.2 Mesoniveau 11](#_Toc138709025)

[2.3.3 Microniveau 12](#_Toc138709026)

[2.4 Doelstelling 13](#_Toc138709027)

[3. Aanpak en inhoud 14](#_Toc138709028)

[3.1 Discoverfase 14](#_Toc138709029)

[3.1.1 Deskresearch 14](#_Toc138709030)

[3.1.2 Contextual interviewing 14](#_Toc138709031)

[3.1.3 Enquête 14](#_Toc138709032)

[3.2 Definefase 15](#_Toc138709033)

[3.2.1 Why/how-laddering 15](#_Toc138709034)

[3.2.2 Design challenge 16](#_Toc138709035)

[3.3 Developfase 16](#_Toc138709036)

[3.3.1 Ideationfase 16](#_Toc138709037)

[3.3.2 Prototypingfase 17](#_Toc138709038)

[3.4 Deliverfase 18](#_Toc138709039)

[3.4.1 Eerste evaluatie 19](#_Toc138709040)

[3.4.2 Tweede evaluatie 19](#_Toc138709041)

[3.4.3 Implementatie van het product 19](#_Toc138709042)

[4. Aanbevelingen 20](#_Toc138709043)

[4.1 Doelstelling 20](#_Toc138709044)

[4.2 Inbedding van het product 20](#_Toc138709045)

[4.3 Verdere ontwikkelingen van het product 20](#_Toc138709046)

[4.4 Overige aanbevelingen 21](#_Toc138709047)

[Geraadpleegde literatuur 22](#_Toc138709048)

[Bijlage 1: Enquête bewoners Havenstraat 25](#_Toc138709049)

[Bijlage 2: Interview Y. van organisatie De-Bruggen 28](#_Toc138709050)

[Bijlage 3: Interview R. van organisatie De-Bruggen 31](#_Toc138709051)

[Bijlage 4: Interview K. van organisatie De-Bruggen 34](#_Toc138709052)

[Bijlage 5: Interview A. en J. van organisatie Wender 37](#_Toc138709053)

[Bijlage 6: Enquête medewerkers van de Havenstraat 40](#_Toc138709054)

[Bijlage 7: Interview D. van organisatie De-Bruggen 43](#_Toc138709055)

[Bijlage 8: Interview P. van organisatie De-Bruggen 45](#_Toc138709056)

[Bijlage 9: Eerste evaluatie eindproduct 48](#_Toc138709057)

[Bijlage 10: Overige aanbevelingen 49](#_Toc138709058)

# Beschrijving van het product

*In dit hoofdstuk wordt een korte omschrijving van het product gegeven en hoe deze in te zetten is. Ook wordt er ingegaan op welke kansen het product biedt.*

## 1.1 Het product

Het doel van het onderzoek is om uiteindelijk een passend eindproduct te ontwerpen, wat het professioneel handelen binnen het sociaal werkveld bevordert. Als dat wordt vertaald naar dit afstudeeronderzoek, is het doel om een product te ontwerpen wat groepsbegeleiders handvatten geeft ter ondersteuning van groepsprocessen op de woongroep. Dit ter verbetering van de groepscohesie. De-Bruggen is een woonvorm gericht op doorstroom, wat bijdraagt aan een steeds veranderende groepscohesie. Dit brengt de nodige uitdagingen met zich mee. Om groepsbegeleiders hierin te ondersteunen is uiteindelijk de keuze gevallen op een informatieve folder die begeleid wordt door een adviesbrief.

### 1.1.1 De folder

De folder die is ontworpen, is bedoeld voor groepsbegeleiders die werkzaam zijn aan de Havenstraat. Wat belangrijk was om in de folder te zetten, zijn handvatten voor medewerkers op de groep zodat zij meer grip krijgen op groepsprocessen. Na het uitvoeren van zowel praktijk- als literatuuronderzoek is de keuze gevallen op het *Zesfasenmodel* van Jan Remmerswaal. Deze is beknopt uitgewerkt in de folder. Ook wordt er stilgestaan bij het feit dat het begeleiden van groepen een dynamisch proces is. Dit is belangrijke informatie omdat dit benadrukt dat een groep niet stap voor stap alle fasen doorloopt. Dit vergt niet alleen flexibiliteit, maar ook bewustwording van de professional. Door het *Zesfasenmodel* beknopt aan te bieden draagt dit bij aan de bewustwording. Een sterk punt van deze interventie is dat het altijd in te zetten is. Een groep bevindt zich namelijk altijd in een van de zes fasen. Om deze zes fasen als groepsbegeleider in de praktijk te kunnen ondersteunen is er per fase omschreven wat de professional kan doen om hieraan bij te dragen. Tot slot zijn er twee veelvoorkomende valkuilen bij het begeleiden van groepen omschreven in de folder. Ook hier wordt praktische informatie gegeven om de groepsbegeleiders te ondersteunen.

### 1.1.2 Adviesbrief

Naast het ontwerpen van een folder, is er tevens een adviesbrief geschreven. Deze is echter niet gericht aan de groepsbegeleiders van de Havenstraat, maar aan de locatiemanager. De adviesbrief bestaat uit drie onderdelen, namelijk de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek, een toelichting van de folder en verdere aanbevelingen. De brief begint met de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek, zodat de locatiemanager een goed beeld heeft van waarom en hoe de folder tot stand is gekomen. Vervolgens wordt er dieper ingegaan op de folder, zodat de locatiemanager de juiste kennis heeft en zo ook zijn team kan aansturen. Uiteindelijk is hij namelijk degene die de lijnen binnen het team uitzet. Tot slot zijn er verdere aanbevelingen gedaan. Deze zijn te lezen in hoofdstuk 4.4.

## 1.2 Kansen- en kwaliteitsverbetering

Het advies biedt handvatten aan groepsbegeleiders van de Havenstraat om de bewoners te ondersteunen in hun groepsproces. Wanneer het groepsproces beter zal verlopen, is de verwachting dat de groep uiteindelijk autonomer zal worden. Dit houdt mogelijk in dat begeleiding niet telkens meer hoeft in te springen wanneer bewoners onderling irritaties of problemen met elkaar hebben. Dit zal vervolgens mogelijk resulteren in een open sfeer waarin meer bespreekbaar wordt, zowel tussen bewoners onderling als tussen bewoners en groepsbegeleiders. Daarbij zullen groepsbegeleiders, wanneer het eindproduct op de juiste manier wordt ingezet, mee participeren en onderdeel worden van de groep. Hierdoor zal naar verwachting de scheidingslijn, die door groepsbegeleiders tussen hen en bewoners wordt gevoeld, minder zichtbaar worden omdat zij bewust zijn geworden van hun rol in de groep. Niet alleen dat is een mogelijke positieve bijkomstigheid, maar waarschijnlijk zullen de bewoners ook meer in beeld komen. Wanneer dit gebeurt, kan begeleiding vroegtijdig gaan signaleren en daardoor preventief te werk gaan. Als er preventief te werk wordt gegaan, laat dit mogelijk meer tijd over voor zorginhoudelijke taken.

Hierbij wordt ook aangesloten op belangrijke aspecten van het beroepshandelen binnen het sociaal werkveld. Professionals richten zich op de wisselwerking tussen mensen en hun sociale context. Door het eindproduct te implementeren, worden groepsbegeleiders zich meer bewust van deze wisselwerking. Ook dragen ze hiermee bij aan belangrijke beroepswaarden, waaronder sociale veiligheid, sociale duurzaamheid en rechtsgelijkheid. Binnen dit onderzoek staat inclusie en cohesie centraal, gezien het gaat over de groepscohesie binnen een woongroep bevorderen. Inclusie en cohesie vallen beide onder sociale veiligheid. Er wordt ook bijgedragen aan sociale duurzaamheid, omdat dit draait om het bevorderen van de leefkwaliteit van mensen in huidige, maar ook in toekomstige generaties. Wanneer de groepscohesie aan de Havenstraat wordt vergroot, zal dit de leefkwaliteit van de bewoners vergroten. Omdat dit de nieuwe standaard wordt op de woongroep, zullen niet alleen huidige bewoners hiervan profiteren, maar ook de generaties na hen. Tot slot is rechtsgelijkheid een waarde die aansluit bij het implementeren van het product. Ieder individu maakt graag ergens deel van uit. Denk aan een gemeenschap, in dit geval de woongroep. Dit is een norm die voor iedereen geldt en deze norm wordt bevorderd wanneer de groepscohesie wordt bevorderd (Kennisplatform Utrecht Sociaal, 2016).

# Aanleiding en doelstelling

*In dit hoofdstuk wordt er ingegaan op de context, aanleiding, probleemanalyse en doelstelling van het ontwerponderzoek. Daarna wordt de probleemanalyse breder toegelicht op het gebied van macro-, meso- en microniveau.*

## 2.1 Context

De-Bruggen biedt beschermd wonen, dagbesteding en begeleiding op individueel en groepsniveau aan in de gemeente Noord-Midden Drenthe en Midden-Groningen. Zij bieden begeleiding aan mensen vanaf zeventien jaar die kampen met complexe meervoudige problematiek. Denk hierbij aan een dubbele diagnose of verslavingsproblematiek. Bij De-Bruggen staat het individu centraal en is het doel om iemand te ondersteunen en te begeleiden richting de gewenste mate van zelfstandigheid. De missie van De-Bruggen is dat de cliënt altijd centraal staat en dat de cliënt zich gesteund en gehoord voelt. Bij De-Bruggen wordt de cliënt gezien als individu en kijkt De-Bruggen naar de wensen en mogelijkheden van de cliënt (De-Bruggen, 2022). Deze missie en visie komen overeen met verschillende kerntaken van de globale definitie van sociaal werk. Namelijk sociale verandering, sociale ontwikkeling en empowerment van mensen (Steenmeijer, 2021). Doordat de cliënt bij De-Bruggen centraal staat werken zij niet met vaste cliëntprofielen maar wordt elke cliënt apart van elkaar beoordeeld. Hierdoor is iedereen met een passende hulpvraag welkom. Bij De-Bruggen wordt er niet gesproken over cliënten maar over bewoners. Gezien dit de context van ons onderzoek is zal er in het verslag dan ook geschreven worden over bewoners.

De-Bruggen beschikt over drie beschermde woonlocaties waarvan één locatie gevestigd is in Zuidlaren, één in Veendam en één in het aangrenzende Wildervank. Het onderzoek vindt plaats in Veendam op de beschermde woonvorm de Havenstraat. Er kunnen in totaal negentien bewoners wonen op de Havenstraat, waarvan de meesten beschikken over een Wmo-indicatie. Wmo staat voor Wet maatschappelijke ondersteuning. Iemand heeft recht op deze indicatie wanneer diegene op dat moment onvoldoende zelfredzaam is, waardoor hij niet meer kan meedoen in de samenleving. Het doel van de Wmo is dat de persoon op den duur zijn zelfredzaamheid weer terugkrijgt (Rechtwijzer, z.d.). De Havenstraat is daarom gericht op doorstroom en is voor de meeste bewoners een tussenstap richting het zelfstandig of begeleid wonen.

## 2.2 Aanleiding

Doordat de Havenstraat een woonvorm is die gericht is op doorstroom, verandert de groepsdynamiek en daarbij de groepscohesie ook constant. Hierdoor moeten niet alleen bewoners, maar ook het personeel van de Havenstraat steeds wennen aan een veranderende groepscohesie. Dit kan lastig voor de bewoners zijn en hier vloeien ook enkele problemen uit voort. Medewerkers merken dat dit zich momenteel uit in onder andere corveetaken die niet worden opgepakt door bewoners, onderlinge irritaties en bewoners die elkaar niet aanspreken op elkaars storende gedrag. Uit interviews blijkt dat groepsbegeleiders momenteel veel kwijt zijn aan het blussen van brandjes tussen bewoners onderling (Bijlage 2 en 3). De wens van de groepsbegeleiders is dat de groepscohesie verbeterd wordt, waardoor er onderling tussen bewoners meer opgelost kan worden en zij hun handen vrij hebben voor meer zorginhoudelijke vragen.

## 2.3 Probleemanalyse

### 2.3.1 Macroniveau

Sinds 2015 hebben de gemeenten taken overgenomen van de Rijksoverheid, waardoor de gemeenten zelf verantwoordelijk zijn gemaakt voor de ondersteuning van mensen die niet meer op eigen kracht zelfredzaam kunnen zijn (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2019). Zelfredzaam zijn houdt in dat iemand zichzelf kan redden op alle leefgebieden met zo min mogelijk professionele ondersteuning en zorg (Kennisplein Zorg voor Beter, 2023).

Elke gemeente richt op zijn eigen manier de toegang tot de Wmo in. Er zijn gemeentes die kiezen voor een Wmo-loket of gebruik maken van sociale wijkteams (Ministerie van Algemene Zaken, 2022). In de gemeente Veendam wordt veel ondersteuning vanuit de Wmo uitgevoerd door deBasis Veendam. DeBasis Veendam kan bijvoorbeeld hulp bieden bij het zelfstandig wonen, bij een daginvulling of bij mantelzorgondersteuning (Gemeente Veendam, z.d.).

Zoals eerder in de context is beschreven heeft het grootste deel van de bewoners aan de Havenstraat een Wmo-indicatie. De begeleidingsvorm van het beschermd wonen is daarom opgezet als tijdelijke oplossing, welke flexibel ingevuld kan worden. Cliënten kunnen er zowel enkele maanden als jaren verblijven. Tijdens de periode van beschermd wonen is de begeleiding gericht op het verhogen van de zelfredzaamheid en stabilisatie van de cliënt. Het uiteindelijke doel van de zorg is daarom dat zij op den duur weer zelfstandig en zelfredzaam kunnen participeren in de maatschappij (Begeleid Wonen Nederland, 2020). Wat ook een belangrijke rol speelt bij het vergroten van de zelfredzaamheid is het netwerk van de bewoners. Movisie (2017) schrijft dat een actief sociaal netwerk een positieve invloed heeft op de zelfredzaamheid van cliënten en het gevoel van eigenwaarde vergroot. Het netwerk kan beschouwd worden als een verzameling van hulpbronnen. Deze groep mensen kan met hun verschillende kwaliteiten hulp en ondersteuning bieden (Kennisplatform Utrecht Sociaal, 2016). Eén van deze hulpbronnen voor de bewoners zijn bijvoorbeeld de groepsbegeleiders van de Havenstraat. Wat hier goed op aansluit is het eerste artikel vanuit de beroepscode, namelijk *Mensen tot hun recht laten komen.* Dit artikel beschrijft dat de professional ondersteuning biedt op het gebied van leefomstandigheden; zoals genoeg ontwikkelingsmogelijkheden, een veilige leefomgeving en hulp bij het ontwikkelen en deelnemen aan sociale netwerken (Steenmeijer, 2021).

Kijkend naar het onderwerp van dit onderzoek is het van belang dat de groepscohesie vergroot wordt op de woonvorm. Vanuit de Wmo is het van belang dat een cliënt weer zelfredzaam wordt en kan doorstromen naar zelfstandigheid. Wanneer de groepscohesie op de Havenstraat verbeterd is, hebben de bewoners meer ruimte om zichzelf te ontwikkelen en te ontplooien. Een goede groepscohesie kan het behalen van doelen makkelijker maken omdat er een bepaalde samenhorigheid in de groep heerst (Mariken, 2020). Door deze factoren kan een bewoner sneller doorstromen naar zelfstandigheid en is zijn traject binnen De-Bruggen succesvol afgerond.

### 2.3.2 Mesoniveau

Het vraagstuk waar onderzoek naar wordt gedaan vindt plaats bij De-Bruggen. Zoals eerder is benoemd, wordt de cliënt hier gezien als individu. Doordat De-Bruggen zich niet specifiek richt op een bepaalde doelgroep, richten zij zich ook niet op één specifieke methodiek. Om deze reden hanteert De-Bruggen meerdere methodieken zodat zij maatwerk kunnen leveren en flexibel blijven in hun werkwijze (De-Bruggen, 2022). Methodieken waar zij voornamelijk mee werken zijn Oplossingsgericht Werken, Neurolinguïstisch programmeren (NLP), Motiverende Gespreksvoering, Eigen Kracht en Ervarend Leren. Dit zijn allemaal methodieken gericht op het individu, dus passend bij de missie en visie van De-Bruggen. Echter motiveer je hiermee de bewoner niet om te kijken naar het netwerk waarin het zich bevindt, of om zich bewust te zijn van de groep of woonvorm waar hij of zij woonachtig is. Het hebben van een goed netwerk is belangrijk. Een netwerk biedt steun, het plezier van samen dingen doen en leidt tot meer eigenwaarde, welbevinden en een hogere mate van zelfredzaamheid (Redeker & Calis, 2015).

Als we kijken naar woonvorm de Havenstraat, is dat een beschermde woonvorm wat cliënten begeleiding biedt naar zelfstandigheid. Zoals in het voorgaande hoofdstuk is omschreven, heeft het merendeel van de bewoners een Wmo-indicatie. Dit houdt in dat de zorg tijdelijk is, en de Havenstraat fungeert als tijdelijke woonplaats voor de bewoners. Om deze reden ontstaat er weinig binding onderling. Uit een afgenomen enquête komt naar voren dat de helft van de bewoners geen vrienden heeft op de Havenstraat en hier ook geen behoefte aan heeft. Hetzelfde geldt voor groepsmomenten, meer dan de helft geeft aan dit niet prettig te vinden (Bijlage 1).

Ook zorgt de snelle doorstroom op de Havenstraat ervoor dat bewoners elkaar minder goed leren kennen en is er daarom sprake van een lage mate van sociale cohesie. Sociale cohesie gaat over de mate van samenhang en verbondenheid binnen een bepaalde groep mensen (Wijk in Ontwikkeling, z.d.). Uit de afgelegde interviews (Bijlage 2 en 3) kwam dit ook naar voren, bewoners kennen elkaar niet goed genoeg om samen een draagvlak te creëren waarin de bewoners elkaar helpen, elkaar aanspreken en te motiveren en stimuleren in elkaars traject. Dit zijn belangrijke aspecten in het groeien binnen zelfredzaamheid (Wilken & Dankers, 2012).

Wat tot slot een belangrijk punt is wat naar voren is gekomen tijdens het onderzoek, is de relatie tussen medewerkers en bewoners op de woonvorm. Hier geven medewerkers aan een scheidingslijn te voelen tussen hen en de bewoners (Bijlage 3). De medewerkers voelen zich geen onderdeel van de groep. Voor de vorming van een sterke groepscohesie is dit volgens Van Engelen (2023) essentieel, gezien de professionals en cliënten altijd een wisselwerking hebben op elkaar. Daarbij geeft Van Engelen (2023) aan dat je als professional veel invloed kan uitoefenen als het gaat om de groepscohesie versterken.

### 2.3.3 Microniveau

Aan de Havenstraat zijn bewoners vanaf zeventien jaar woonachtig, met een actieve veranderwens en een individuele hulpvraag. Ook kampen alle bewoners met verslavingsproblematiek. Wat er bij De-Bruggen ook veel voorkomt, is een dubbele diagnose. Dit houdt in dat ze niet alleen een verslavingsprobleem hebben, maar ook psychische problematiek. Deze zijn met elkaar verweven en versterken elkaar tevens ook. Dit maakt behandeling ingewikkeld (Parnassia Groep & Bonebakker, z.d.). Doordat bewoners allemaal een andere achtergrond qua problematiek, kan het vormen van groepscohesie vermoeilijken.

Dat het vormen van een hechte groepscohesie lastig is, blijkt ook uit een enquête die bij de bewoners is afgenomen. Hier komt uit dat de meeste bewoners erg op zichzelf zijn gericht. Dit wordt gebaseerd op uitspraken als “Ik zou mijn medebewoners graag beter willen leren kennen”, waar massaal nee op is geantwoord. Ook geeft twee derde aan zijn medebewoner niet aan te spreken wanneer de bewoner het ergens niet mee eens is. Verder geeft meer dan de helft van de bewoners aan niet graag aan te sluiten bij de groepsmomenten die worden aangeboden (Bijlage 1).

Een goede groepscohesie betekent ook meer kans op een goede ontwikkeling voor de bewoners. Wanneer er een hechte groepscohesie is, betekent dit ook dat er een veilige leeromgeving is. Dit is van belang voor de bewoners aan de Havenstraat, omdat zij zich aan het ontwikkelen zijn tot zelfredzame individuen. Wanneer de leefomgeving als veilig wordt ervaren, kunnen de bewoners beter nieuwe vaardigheden opdoen en zich beter ontplooien (Van Den Broek, 2023). De begeleiding kan hier op aansluiten vanuit Artikel 1 *Mensen tot hun recht laten komen* afkomstig uit de beroepscode. De groepsbegeleider ondersteunt, wanneer nodig, de bewoners met het ontplooien naar eigen behoeften en bevordert het sociaal-maatschappelijk functioneren (Steenmeijer, 2021).

## 2.4 Doelstelling

Naar aanleiding van dit onderzoek wordt een advies geschreven wat het professioneel handelen van de groepsbegeleiders aan de Havenstraat kan bevorderen. Er wordt hierbij gefocust op het verbeteren van de groepscohesie op de woonvorm. Het doel is dat de groepsbegeleiders handvatten aangereikt krijgen waarmee zij vaardigheden kunnen ontwikkelen die de zelfstandig- en zelfredzaamheid van de bewoners vergroten.

# Aanpak en inhoud

*Hoofdstuk drie zal worden uitgeschreven aan de hand van het Double Diamond-model uit het boek Ontwerpen voor zorg en welzijn van Van ’t Veer et al. (2020). Dit hoofdstuk zal door middel van de vier fasen weergeven hoe ons onderzoek naar het eindproduct is verlopen.*

## 3.1 Discoverfase

In de eerste fase van dit onderzoek is er gekeken of er zich daadwerkelijk een probleem afspeelt in de context van ons onderzoek. Wij hebben ervoor gekozen om een dag mee te lopen op de woonlocatie. In de discoverfase is het namelijk de bedoeling dat wij ons onderdompelen in de context van de doelgroep, genaamd empathizen (Van ’t Veer et al., 2020). Op deze manier konden wij binnen de context van de doelgroep observeren om zo tot een probleemstelling te komen die later wordt omschreven in de definefase.

### 3.1.1 Deskresearch

Om ons onderzoek richting te geven zijn wij begonnen met literatuuronderzoek. Er is eerst gekeken wat er allemaal over groepscohesie geschreven werd, welke kennis wij zelf al hadden over dit onderwerp en op basis daarvan konden wij vaststellen wat voor informatie wij nog misten. Wij hebben ons tijdens het literatuuronderzoek voornamelijk gericht op wat voor manier de groepscohesie bevorderd kan worden, wat voor effect dit heeft op de zelfstandigheid en zelfredzaamheid van kwetsbare personen wonend op een woongroep en welke vaardigheden van professionals hierbij komen kijken.

### 3.1.2 Contextual interviewing

Aan de hand van de methode contextual interviewing hebben wij interviews vormgegeven in de discoverfase. Een contextual interview is een interview dat wordt afgenomen in de relevante context. Het kan helpend zijn om in de relevante context te interviewen omdat de geïnterviewden vaker specifieker, levendiger en ook eerlijker zijn in hun antwoorden doordat het een vertrouwde omgeving is (Van ’t Veer et al., 2020). Wij hebben ervoor gekozen om semigestructureerde interviews te houden. Bij een semigestructureerd interview zijn de interviewvragen vooraf vastgesteld, maar is het flexibel welke vraag wanneer gesteld wordt en is er ruimte voor extra vragen (Van ’t Veer et al., 2020).

Uit de eerste drie interviews die wij op de Havenstraat hebben afgenomen kwamen veel overeenkomsten. Allen gaven aan dat de groep op de Havenstraat niet één groep is maar meer uit subgroepen bestaat en dat er een kloof tussen de jongere en oudere generatie is. De jongvolwassenen participeren niet of nauwelijks mee op de Havenstraat en zijn daardoor minder in beeld dan de andere bewoners. Wat in alle drie de interviews overeenkwam is dat de bewoners elkaar niet aanspreken op elkaars gedrag als het bijvoorbeeld om corveetaken of (muziek)overlast gaat. Hierdoor is de begeleiding op de groep veel bezig met het blussen van onderlinge brandjes, welke bewoners zelf ook zouden kunnen oplossen. Dit resulteert in dat er minder tijd is om zorginhoudelijke taken op te pakken. Wat tot slot de laatste overeenkomst was, is dat groepscohesie voor alle geïnterviewden dezelfde betekenis had. Voor hen betekent het dat de bewoners elkaar aanspreken, dat zij samen zorg dragen voor de woonlocatie en dat er genoeg draagvlak is om onderling samen dingen op te lossen (Bijlage 2, 3 en 4).

### 3.1.3 Enquête

Op basis van een enquête hebben wij informatie verkregen vanuit bewoners van de Havenstraat. Wij hebben dit gedaan door middel van convenience sampling, wat inhoudt dat ieder persoon die geschikt lijkt en makkelijk te bereiken is kan meedoen aan het onderzoek (Van ’t Veer et al., 2020). Omdat het onderzoek zich afspeelt op de Havenstraat gaat het alle bewoners aan en vonden wij daarom alle bewoners geschikt om mee te doen aan de enquête. Tijdens een avonddienst zijn wij langs de bewoners gegaan en hebben daarbij een korte uitleg gegeven over de enquête en het doel daarvan en hen daarbij de keuze gegeven om de enquête anoniem in te vullen. De reden waarom wij gekozen hebben voor een anonieme enquête is om het laagdrempelig te houden voor de bewoners. Doordat zij geen gegevens hoeven in te vullen hoopten wij dat zoveel mogelijk bewoners onze enquête wilden invullen. Ook wilden wij hen hierbij de mogelijkheid geven om eerlijk te antwoorden.

Een keerzijde van convenience sampling is dat alleen de groep mensen die al enthousiast zijn meedoen aan het onderzoek en dat kan uitmonden in te positieve of minder kritische resultaten (Van ’t Veer et al., 2020). Dit is in zekere mate ook voorgekomen bij het afnemen van de enquête, de meeste jongvolwassenen van de woonvorm waren afwezig of wilden de enquête niet invullen.

## 3.2 Definefase

Doordat er in de discoverfase heel open en verkennend is onderzocht, is er veel informatie verzameld. Het voelde alsof we wellicht te veel informatie hadden verzameld, het grote geheel was voor ons nog niet zichtbaar. We misten hierbij inzichten. Dit sluit aan op een quote van John Naisbitt; “*We are drowning in data, but starving for insight.”* De fase die de discoverfase opvolgt is de definefase. Van ‘t Veer et al. (2020) zegt hier het volgende over:

“In deze fase bepaal je welke inzichten uit de grote hoeveelheid informatie nu echt belangrijk zijn om de richting te kunnen bepalen van het verdere ontwerpproces. Dit is vooral een convergerende fase.”

Iets wat ervoor heeft gezorgd dat wij betekenis aan de eerder opgedane informatie konden geven, was een interview bij Wender. Hier waren de professionals ervan overtuigd dat jij als professional mee functioneert in een groep. Met andere woorden, de professional is onderdeel van de groep en participeert mee in de groepsdynamiek. Daarbij gaven de geïnterviewden aan dat er veel gestructureerde groepsmomenten waren waar veel bewoners bij aansluiten. Wanneer iemand besluit niet te komen naar bijvoorbeeld de gezamenlijke eetmomenten, gaven de professionals aan hen op te zoeken om te proberen of ze de bewoner dan evengoed zo ver kregen om mee te eten. Lukt dit niet, is dit volgens de professionals niet erg omdat je toch in gesprek bent gegaan. Dit zorgt voor verbinding. Het is essentieel om groepsmomenten te blijven aanbieden werd er in het interview gezegd (Bijlage 5). Deze informatie deed ons inzien dat er misschien meer focus moest liggen op de professionals, in plaats van op de bewoners. Ondanks dat we enthousiast waren over dit inzicht, gaf dit nog geen compleet beeld van ons vraagstuk. Onze valkuil tijdens deze fase is geweest dat we te lang door zijn gegaan met het verzamelen van informatie, in de hoop onderweg baanbrekende inzichten tegen te komen. In plaats daarvan hadden wij ons beter eerder kunnen focussen op het convergeren van informatie.

### 3.2.1 Why/how-laddering

Voor een lange tijd hebben wij ons verdwaald gevoeld in het onderzoek. Er was veel informatie, maar het viel nog niet op zijn plek. Daarom is er gekozen om gebruik te maken van de why/how-laddering methode. Deze methodiek helpt op een heldere en stapsgewijze manier een vraagstuk te formuleren. Dit kan vervolgens tot meerdere oplossingsrichtingen leiden (Van ’t Veer et al., 2020). We zijn begonnen bij het begin en de vraag die hier centraal stond, was “wat is precies het probleem binnen ons onderzoek.” De bevindingen die in hoofdstuk 3.1.2 zijn uitgeschreven, zijn tijdens onze why/how-laddering sessie onder elkaar opgeschreven om overzicht te creëren. Wij hebben ons afgevraagd waarom dit een probleem was en voor wie dit gevolgen had. Het probleem is dat bewoners elkaar niet aanspreken is en dit gaat ten koste van de groepscohesie doordat bewoners onderlinge irritaties hebben. Ook is het een probleem omdat begeleiding op deze manier minder aan zorginhoudelijke taken toe komt, maar meer hun handen vol heeft aan het blussen van onderlinge brandjes. Ook gaf begeleiding aan het gevoel te hebben dat zij vaak in het negatieve contact zitten met bewoners omdat zij deze regelmatig aan moeten spreken (Bijlage 7). Gedurende het onderzoek zijn er nog andere problemen aan het licht gekomen, waaronder dat er een generatiekloof is tussen de jongere en oudere generatie op de woongroep en dat medewerkers meer op kantoor aanwezig zijn dan op de woongroep. Deze aspecten zijn tijdens de why/how-laddering niet aan bod gekomen. Dit was lastig voor ons, omdat wij dit wel belangrijke aspecten binnen ons onderzoek vonden. De why/how-laddering zorgde voor structuur binnen ons vraagstuk, maar was nog niet verhelderend genoeg. Er is besloten om iemand bij onze sessie aan te laten sluiten, namelijk onze opdrachtgever. Zij benoemde dat het belangrijk was om te filteren wat hoofdzaak en wat bijzaak is en dat je niet alles binnen één onderzoek kunt oplossen. Dit was prettig en zorgde ervoor dat er verschillende aspecten binnen het onderzoek tijdelijk geparkeerd konden worden en er gefocust kon worden op het formuleren van een design challenge.

### 3.2.2 Design challenge

Het formuleren van een design challenge is een van de laatste onderdelen binnen de definefase. Volgens Van ’t Veer et al. (2020) bestaat een design challenge uit een zorgvuldig geformuleerde wens of behoefte waarvoor een oplossing ontworpen moet worden. Ook staat erin vermeld voor welke doelgroep dit is en tot welke uitkomst deze moet leiden. Er wordt vooral gefocust op wat er graag wordt bereikt, niet hoe. Binnen ons onderzoek luidt deze als volgt: Groepsbegeleiders aan de Havenstraat dienen meer handvatten te krijgen om zo vaardigheden te ontwikkelen die de zelfstandig- en zelfredzaamheid van de bewoners aan de Havenstraat vergroten. Uiteindelijk zal dit ook bijdragen aan de bevordering van de groepscohesie.

## 3.3 Developfase

We zijn nu aangekomen in de tweede diamant van het Double Diamond-model, die start met de developfase. De developfase is opgesplitst in twee deelfasen, de ideationfase en prototypingfase. In de ideationfase is er op zoek gegaan naar bruikbare ideeën voor ons eindproduct, welke uiteindelijk gegenereerd worden (Van ’t Veer et al., 2020). Deze selectie vormt de basis van de prototypingfase, waar onze ideeën concreet worden gemaakt om ze uit te testen in de praktijk.

### 3.3.1 Ideationfase

In dit onderdeel van de developfase gaat het nog niet zozeer om de kwaliteit, maar om de kwantiteit (Van ’t Veer et al., 2020). De methodieken die wij hebben gebruikt en de uitkomsten hiervan zullen hieronder verder toegelicht worden.

#### 3.3.1.1 Brainwriting

Wij zijn gestart met de methode brainwriting omdat deze methode gericht is op het bedenken van zoveel mogelijk ideeën en om de creativiteit aan te wakkeren (Van ’t Veer et al., 2020). De reden dat wij gekozen hebben voor brainwriting is omdat wij nog niet wisten naar wat voor prototype wij op zoek waren. Normaliter wordt brainwriting ingezet als tool bij een groep om het uitwisselen van ideeën en de interactie tussen groepsleden te stimuleren (Van ’t Veer et al., 2020). Wij hebben bewust een sessie met zijn tweeën uitgevoerd om ons vizier weer scherp te krijgen en om stil te staan bij de resultaten die ons onderzoek al heeft opgeleverd. Uiteindelijk heeft de methode ons geholpen met het reframen van onze probleemstelling, door terug naar de kern te gaan zijn wij met een concrete probleemstelling gekomen. Dit was in het begin moeilijk omdat wij meerdere problemen binnen de groepscohesie wilden gaan aanpakken. Tijdens de brainwriting-sessie zijn wij tot de conclusie gekomen dat dat te ambitieus is en we ons specifieker moeten richten. Daarom zijn wij verdergegaan met drie ideeën om het behapbaar en concreet te houden. Deze ideeën komen deels voort uit de afgenomen interviews en uit de brainwriting-sessie. Wat al deze ideeën met elkaar gemeen hebben is dat zij vrijwel dezelfde ontwerpeisen hebben, het gaat erom dat het eindproduct mee beweegt met de groep op de Havenstraat en dat het inzetbaar is bij elk soort groepscohesie. Op deze manier blijft het product ook duurzaam, omdat het niet aangepast hoeft te worden wanneer de groepscohesie veranderd.

#### 3.3.1.2 SCAMPER

Om de developfase meer richting te geven hebben wij de ideationfase afgesloten met de SCAMPER-methode. De SCAMPER-methode is een brainstorming techniek en wordt gebruikt om een bestaand product en/of dienst te ontwikkelen of te verbeteren (Van ‘t Veer et al., 2020). Wij hebben gekozen om gebruik te maken van deze methode omdat de ideeën die wij zijn tegengekomen voornamelijk bestaan uit een bestaande dienst of product. Het vertrekpunt van SCAMPER is namelijk een bestaande oplossing waardoor deze methodiek goed aansluit op onze behoeftes in deze fase van het onderzoek. Waar wij vooral de focus op hebben gelegd is de C uit SCAMPER, die staat voor ‘Combine’. Het gaat hier om het combineren van bestaande oplossingen, of verschillende onderdelen hiervan (Van ‘t Veer, et al., 2020). Door hier mee aan de slag te gaan hebben wij vanuit verschillende prototypes één prototype kunnen maken, welke hieronder verder zullen toegelicht worden.

### 3.3.2 Prototypingfase

Zoals de naam al zegt is dit de fase waarbij de verschillende prototypes voorgelegd en getest worden om te bepalen wat het uiteindelijke eindproduct zal worden (Van ’t Veer et al., 2020). Eerst hadden wij het idee om een nieuwe vorm bewonersvergadering te introduceren. Uit het interview met trajectbegeleiders A. en J. van de organisatie Wender kwam naar voren dat zij gebruik maken van een laagdrempelige bewonersvergadering genaamd *Keek op de week*. Dit is een vrijblijvend moment wat plaatsvindt in het weekend tijdens het koffiemoment, waarbij de aanwezige bewoners aan de hand van een agenda en onder begeleiding hun week bespreken. A. en J. gaven aan dat het belangrijk is om zo’n vergadering laagdrempelig en vrijblijvend te houden, zodat je het aantrekkelijker maakt voor de bewoners om aan te schuiven (Bijlage 5). Deze vorm van bewonersvergadering leek ons ook passend op de Havenstraat. In een interview (Bijlage 8) is naar voren gekomen dat de bewonersvergadering op de Havenstraat nu niet effectief is. Het zijn namelijk veelal dezelfde bewoners die aanwezig zijn bij de vergadering en wordt de opkomst steeds minder. Als wij een vernieuwde bewonersvergadering zouden ontwikkelen, gebaseerd op *Keek op de week* is er een extra koffiemoment en een laagdrempelige manier van vergaderen voor de bewoners. Maar kijkend naar de resultaten vanuit de twee enquêtes heeft het merendeel van zowel de bewoners als de medewerkers geen behoefte aan extra gezamenlijke momenten (Bijlage 1 en 6). Ook vertelt P. (Bijlage 8) dat het plan er ligt om de bewonersvergadering minder frequent te houden, dus van tweemaal in de maand naar eenmalig. Op basis hiervan hebben wij er daarom voor gekozen om niet door te gaan met dit prototype.

Hetzelfde geldt voor het andere prototype; een agenda met meer gestructureerde groepsmomenten. Ondanks dat er in de enquête van de bewoners naar voren is gekomen dat het grootste deel geen behoefte heeft aan meer groepsmomenten wilden we toch onderzoeken of dit prototype zal kunnen bijdragen aan de groepscohesie. Wat wij wilden bereiken met dit product is om de groep op een ongedwongen manier meer bij elkaar te brengen zodat zij elkaar beter zouden leren kennen. Hierdoor zou het draagvlak onder de bewoners groter kunnen worden, zodat zij elkaar eerder zullen gaan aanspreken. Wij hebben dit idee besproken met onze begeleider en kwamen tot de conclusie dat er een grotere kans van slagen zou zijn als het eindproduct gericht zou zijn op de medewerkers in plaats van op de bewoners. Hierdoor zijn wij uiteindelijk bij ons laatste prototype aangekomen, namelijk een folder met een bepaalde methodiek of bejegening.

#### 3.3.2.1 Low fidelity prototyping

Ons laatste prototype is een folder met een methodiek geworden. Om dit prototype vorm te geven hebben wij gebruikgemaakt van low fidelity prototyping. Lo-fi prototyping is een methodiek waarbij het ontwerp van hulpmiddelen getest wordt. Bij deze methode wordt het prototype bewust simpel en schetsmatig gehouden zodat er gemakkelijk aanpassingen gedaan kunnen worden (Van ’t Veer et al., 2020). Wij hebben voor deze manier van prototyping gekozen omdat wij nog niet goed wisten wat voor methodiek wij wilden gebruiken in onze folder. Doordat wij al wel een schets hadden van een folder konden wij vanuit daar gaan brainstormen over de inhoud. Door weer terug te gaan naar de interviews, vorige prototypes en ontwerpeisen hebben wij uiteindelijk gekozen om het *Zesfasenmodel* te implementeren in onze folder. Het *Zesfasenmodel* is afkomstig van J. Remmerswaal en komt uit zijn boek *Begeleiden van groepen (2015)*. De reden dat wij voor het *Zesfasenmodel* hebben gekozen is omdat dit model dynamisch is en inzetbaar is op elk soort groepscohesie. Hierdoor sluit het model feilloos aan op onze ontwerpeisen. Het model verklaart elke fase en biedt de groepsbegeleiders op deze manier richtlijnen hoe te handelen en aan te sluiten op de fase waar de groep op dat moment in verkeert. Ons doel hiermee is om meer bewustwording te creëren bij de groepsbegeleiders, waardoor zij later doelbewust interventies in kunnen zetten wat helpend is voor de groep. Wij menen op deze manier ons uiteindelijke doel te bereiken, namelijk het bevorderen van de groepscohesie.

## 3.4 Deliverfase

De laatste fase van het Double-Diamond-model is de deliverfase. Van ‘t Veer et al. (2020) zegt hier het volgende over:

“De deliverfase kenmerkt zich als een convergerende fase: welke (concept)ontwerpen zijn veelbelovend genoeg om mee verder te gaan en tot ‘volwassen’ interventies door te ontwikkelen?”

Met andere woorden, in deze fase ligt de nadruk vooral op welke aanpassingen er in de context van het vraagstuk nodig zijn om de ontwikkelde interventie tot een logisch onderdeel te laten worden. Ook is het belangrijk om te weten of deze ontwikkelde interventie, in ons geval de folder, de beoogde verbetering brengt. Deze interventie is gebaseerd op inzichten uit de praktijk en vanuit literatuuronderzoek, maar uiteindelijk is het de praktijkcontext waar het om draait (Van ’t Veer et al., 2020). Om deze reden is er gekozen voor twee evaluatiemomenten. Als eerste hebben wij de locatiemanager van de Havenstraat gevraagd ons eindproduct te evalueren omdat hij de lijnen binnen het team uitzet. Ten tweede hebben wij onze opdrachtgever, tevens trajectbegeleider, gevraagd om ons product te evalueren.

Achteraf gezien hadden wij liever groepsmedewerkers gevraagd voor de tweede evaluatie. Op deze manier betrek je meerdere lagen binnen de organisatie bij het eindproduct. Om een innovatie tot een succes te maken heeft het management, in ons geval de trajectbegeleider en locatiemanager, de mensen in de praktijk hard nodig (Van ’t Veer et al., 2020). Zij zijn namelijk uiteindelijk ook degenen die met het eindproduct aan de slag gaan.

### 3.4.1 Eerste evaluatie

De eerste evaluatieronde van ons eindproduct heeft telefonisch plaatsgevonden met de locatiemanager van de Havenstraat. Een samenvatting van dit gesprek is vervolgens per mail toegestuurd, deze mail is terug te vinden in bijlage 9. De belangrijkste punten die naar voren zijn gekomen is dat de locatiemanager vooral een begeleidend document miste. Hij vond de visuele vormgeving van de folder mooi en deze sluit goed aan bij de stijl van de organisatie. Ook leest de inhoud prettig, waren de verschillende fasen bondig beschreven en vond hij een folder een geschikte interventie. Echter zorgde de folder op zichzelf voor vragen, waaronder hoe de folder tot stand is gekomen en wat dit eindproduct passend maakt voor onze onderzoeksvraag. De locatiemanager heeft kritische vragen gesteld die uiteindelijk erg helpend zijn geweest in het opstellen van een adviesbrief ter ondersteuning van de folder, dit wordt hieronder toegelicht.

### 3.4.2 Tweede evaluatie

Naar aanleiding van de feedback die wij in de eerste evaluatieronde hebben gekregen, is er ter ondersteuning van de folder een bijbehorende adviesbrief aan de locatiemanager van de Havenstraat geschreven. De folder en de adviesbrief gaan hand in hand. Door de folder kan er mogelijk bewustwording plaatsvinden bij de professionals en weten zij hoe op welke manier zij het beste kunnen aansluiten bij de diverse groepsfasen. De adviesbrief zorgt voor extra verheldering en onderbouwing van de folder. Mochten er vragen of onduidelijkheden zijn vanuit de groepsbegeleiders, kunnen zij hiermee naar de locatiemanager. Deze adviesbrief is samen met de folder ter evaluatie opgestuurd naar de opdrachtgever, tevens trajectbegeleider.

De trajectbegeleider gaf aan dat het een heldere brief is, waarin alle belangrijke aspecten van het onderzoek aan bod komen. Wel had ze aanbevelingen om de brief overzichtelijker te maken en had ze een aantal aanvullingen op de brief. Onder andere dat er tijdens het onderzoek zaken naar voren zijn gekomen die in de aanbevelingen van de brief vermeld zouden kunnen worden omdat het mogelijk een grote invloed heeft op de groepscohesie. Ook was het voor haar nog niet helder hoe het product op een duurzame manier geïmplementeerd zou worden. Dankzij haar feedback is er nog eens kritisch naar het gehele onderzoek en eindproduct gekeken. De adviesbrief is later aangevuld en aangepast.

### 3.4.3 Implementatie van het product

De wens is om ons eindproduct uiteindelijk zo goed mogelijk te implementeren binnen de organisatie. Dit willen wij doen door ten eerste ons eindproduct te presenteren tijdens een locatievergadering. Van tevoren zal er een mail naar alle medewerkers worden gestuurd met daarin de folder en een korte toelichting van wat ze van onze presentatie kunnen verwachten. Bij deze locatievergadering zijn alle medewerkers aanwezig, waardoor alle betrokkenen direct worden bereikt. Hier zal ons afstudeeronderzoek, en de belangrijkste bevindingen daaruit, kort worden toegelicht zodat de folder op een juiste wijze wordt geïntroduceerd. Op deze manier wordt ervoor gezorgd dat medewerkers zien dat het eindproduct een logische uitkomst is op het onderzoek. Ook is er op dat moment ruimte voor vragen. Ten tweede zullen wij de folder beschikbaar maken voor medewerkers, door deze uit te printen en op kantoor op te hangen en digitaal beschikbaar te maken. Het eigenaarschap van het eindproduct ligt bij de locatiemanager.

Wanneer medewerkers na de locatievergadering nog vragen hebben over het eindproduct, is het aan

de locatiemanager om deze op te pakken.

# Aanbevelingen

*In dit hoofdstuk wordt er gekeken naar het advies in relatie tot de doelstelling. Ook wordt de inbedding van het product en hoe dit zo duurzaam mogelijk kan verlopen omschreven, welke verdere ontwikkelingen het product nog door moet maken en tot slot worden er overige aanbevelingen gedaan die gedurende het onderzoek naar voren zijn gekomen.*

## 4.1 Doelstelling

De doelstelling van dit onderzoek was om een advies te schrijven wat het professioneel handelen van de groepsbegeleiders aan de Havenstraat kan bevorderen. Specifiek binnen dit onderzoek houdt dit in dat de groepsbegeleiders handvatten aangereikt krijgen waarmee zij vaardigheden kunnen ontwikkelen die de zelfstandig- en zelfredzaamheid van de bewoners zal vergroten. Dit doel is middels de folder en de adviesbrief bereikt. Middels de folder worden groepsbegeleiders bewuster van groepsprocessen en kunnen zij in één oogopslag zien welke handelingen of vaardigheden zij in kunnen zetten om de desbetreffende groepsfase te ondersteunen. Wanneer bewoners de groepsfasen doorlopen zullen zij zelfstandiger en meer zelfredzaam functioneren en kunnen de groepsbegeleiders meer naar de achtergrond treden. De adviesbrief biedt de locatiemanager handvatten om lijnen uit te zetten richting de groepsbegeleiders.

## 4.2 Inbedding van het product

In hoofdstuk 3.4.3 wordt omschreven hoe het product geïmplementeerd gaat worden binnen de organisatie. Omdat wij niet willen dat de folder komt te verstoffen, is er nagedacht over een duurzame inbedding van het product. Om het product zo goed mogelijk te laten inbedden binnen de organisatie raden wij aan om maandelijks, tijdens de vergadering, stil te staan bij het groepsproces. In welke fase bevindt de groep zich op dat moment en wat kunnen groepsbegeleiders doen om de groep in hun proces te ondersteunen. Wanneer hier maandelijks aandacht aan wordt besteed, wordt het product onderdeel van de organisatie en hun werkwijze. Het is nodig om iemand hiervoor verantwoordelijk te stellen. Iemand die het onderwerp groepsprocessen aankaart bij de vergadering en eventueel gespreksleider bij dit onderwerp kan zijn. Het zou mooi zijn als deze persoon zich meer verdiept in de theorieën die worden omschreven op de folder, zodat deze persoon ook vragen kan beantwoorden wanneer groepsbegeleiders deze hebben.

## 4.3 Verdere ontwikkelingen van het product

Zoals ook in hoofdstuk 2.1 is beschreven, heeft De-Bruggen meerdere locaties. Eén van deze locaties is gevestigd in Zuidlaren. Deze woonlocatie is onderverdeeld in drie kleinere woongroepen (De-Bruggen, 2022). Hier hebben de groepsbegeleiders dus ook te maken met verschillende soorten groepscohesie en groepsfasen. Wanneer er behoefte is om meer inzicht te krijgen in deze cohesie en fasen kan het product geïmplementeerd worden op de woonlocatie in Zuidlaren. De folder is makkelijk te verspreiden en toegankelijk voor de groepsbegeleiders, op deze manier kan de folder eenvoudig Zuidlaren bereiken. De locatiemanager van de Havenstraat zou het kunnen overbrengen naar de locatiemanager van Zuidlaren, op deze manier vindt er een goede overdracht plaats.

## 4.4 Overige aanbevelingen

Gedurende het onderzoek zijn er een aantal zaken naar voren gekomen die naar ons inzien de moeite waard zijn om verder op in te gaan. Hier zijn vier verschillende aanbevelingen uit voortgevloeid. Deze zijn uitgebreid terug te lezen in bijlage 10.

Ten eerste is er naar voren gekomen dat er een generatiekloof is tussen de jongere en oudere bewoners. Om deze kloof te minimaliseren, bevelen wij aan om een vervolgonderzoek te verrichten. Een methodiek die wij tijdens het onderzoek tegen zijn gekomen om meer in contact te komen met de jongvolwassenen is Geweldloos Verzet van professor Haim Omer (Geweldloos Verzet, 2023). Wij denken dat dit mogelijk een passende methodiek is om hierbij in te zetten.

Wat wij graag ten tweede willen aanbevelen is om een start te maken in de bewustwording van het hebben van een fixed en een growth mindset. Wij raden hier een training over aan om meer bewustwording te creëren bij de medewerkers. Wij bevelen aan om deze training te laten uitvoeren door iemand die expert is op het gebied van dit onderwerp en los van de organisatie staat.

Hierop aansluitend hebben wij gekeken naar de methodieken die De-Bruggen momenteel zelf al aanbiedt. Tijdens ons onderzoek zijn we in gesprek gegaan met andere professionals die dezelfde methodieken binnen hun organisatie hanteren. Zij vertelden ons een verdiepingsslag met Oplossingsgericht werken te hebben gemaakt middels een training die ingaat op weerstandspatronen binnen deze methodiek. Hierin kwam bijvoorbeeld naar voren dat het veel op kantoor zitten van medewerkers mogelijk vermijdingsgedrag is. Een verdieping in deze methodiek zou waardevol kunnen zijn.

Tot slot zouden wij een vervolgonderzoek willen adviseren naar hoe groepsbegeleiders hun diensten indelen. Een belangrijk aspect lijkt ons waar en hoe zij tijdens deze diensten beschikbaar zijn voor bewoners. Wat wij aanraden is om te kijken naar hoe de tijd op kantoor voor groepsbegeleiders geminimaliseerd kan worden.

# Geraadpleegde literatuur

Begeleid Wonen Nederland. (2020, 22 oktober). *Beschermd wonen wmo - Begeleid Wonen Nederland*. Geraadpleegd op 25 april 2023, van <https://begeleidwonennederland.nl/beschermd-wonen/financieringsvormen/wmo/beschermd-wonen-wmo>

De Bruggen. (2022, 12 augustus). *HOME - De Bruggen*. Geraadpleegd op 25 april 2023, van https://bijdebruggen.nl/

Gemeente Veendam. (z.d.). *Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)*. Geraadpleegd op 25 april 2023,van <https://www.veendam.nl/Onderwerpen/Hulp_en_ondersteuning/Wet_maatschappelijke_ondersteuning_Wmo>

Geweldloos Verzet. (2023, 5 juni). *Methode - Verbindend Gezag en Geweldloos Verzet*. Verbindend Gezag en Geweldloos Verzet. Geraadpleegd op 26 juni 2023, van <https://www.geweldloos-verzet.nl/methode/>

Kennisplatform Utrecht Sociaal. (2016). *Werken met sociale netwerken.* Geraadpleegd op 7 mei 2023, van https://husite.nl/kus/wp-content/uploads/sites/109/2016/05/Wmo-wijzer-Werken-met-sociale-netwerken.pdf

Kennisplein Zorg voor Beter. (2023, 24 januari). *Wat is zelfredzaamheid bij ouderen?* Zorg voor Beter. Geraadpleegd op 26 april 2023, van <https://www.zorgvoorbeter.nl/zelfredzaamheid/ouderen>

Mariken. (2020, 26 september). *Groepscohesie: het verband tussen cohesie en prestatie.* Verken je geest. Geraadpleegd op 26 april 2023, van https://verkenjegeest.com/groepscohesie-het-verband-tussen-cohesie-en-prestatie/

Ministerie van Algemene Zaken. (2022, 3 februari). *Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)*. Zorg en ondersteuning thuis | Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 25 april 2023, van https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorg-en-ondersteuning-thuis/wmo-2015

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2019, 16 augustus). *Decentralisatie van overheidstaken naar gemeenten*. Gemeenten | Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 25 april 2023, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gemeenten/decentralisatie-van-overheidstaken-naar-gemeenten>

Movisie. (2017, 12 juli). *Oog voor het sociale netwerk*. Geraadpleegd op 22 juni 2023, van https://www.movisie.nl/artikel/oog-sociale-netwerk

Parnassia Groep, & Bonebakker, A. (z.d.). *Wat is dubbele problematiek?* | Parnassia Groep. Parnassia Groep. https://www.parnassiagroep.nl/uw-probleem/dubbele-problematiek

Rechtwijzer. (z.d.). *Heb ik recht op een WMO-voorziening?* Geraadpleegd op 25 april 2023, van <https://rechtwijzer.nl/overheid/wmo/recht-wmo-voorziening/>

Redeker, I., & Calis, W. (2015, 1 januari). *Sociale netwerken van cliënten - Werkwijzer* (Vilans, Red.). Geraadpleegd op 26 mei 2023, van https://www.vilans.nl/kennis/sociale-netwerken-van-clienten-werkwijzer

Remmerswaal, J. (2015). *Begeleiden Van Groepen: Groepsdynamica in Praktijk* (3de editie). Bohn Stafeu van Loghum.

Van Engelen, R. (2023). *De groepscode!: zo werk je met groepen!*

Van ’t Veer, J., Wouters, E., Veeger, M., & Van Der Lugt, R. (2020). *Ontwerpen voor zorg en welzijn*.

Wijk in Ontwikkeling. (z.d.). *Sociale betrokkenheid | Wijk in Ontwikkeling*. Geraadpleegd op 25 april 2023, van <https://www.wijkinontwikkeling.nl/?page_id=66>

Wilken, J. P., & Dankers, T. (2012). *Supportgericht werken in de Wmo.* Movisie. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Supportgericht%20werken%20in%20de%20Wmo%20%5BMOV-177966-0.3%5D.pdf>

Steenmeijer, J. (2021). *Beroepscode voor professionals in sociaal werk (BPSW).* https://www.bpsw.nl/dossiers/nieuwe-beroepscode-sociaal-werk/

# Bijlage 1: Enquête bewoners Havenstraat

Afbeelding met tekst, diagram, schermopname, ontwerp

Automatisch gegenereerde beschrijving

Afbeelding met tekst, diagram, schermopname, ontwerp

Automatisch gegenereerde beschrijving

Afbeelding met tekst, software, Computerpictogram, diagram

Automatisch gegenereerde beschrijving

# Bijlage 2: Interview Y. van organisatie De-Bruggen

**Interview met groepsbegeleider Y. van organisatie De-Bruggen**

**Het takenpakket van groepsbegeleider Y. bestaat uit rapporteren op kantoor en het leiden van de dagbesteding binnen de woonlocatie. Y. is geen persoonlijk begeleider.**

**Vraag 1. Wat betekent groepscohesie voor jou?**

Voor mij persoonlijk à ik voel me niet zo ‘groeperig’. Voel me niet zo verbonden. Qua werk à vind ik lastig, je hebt te maken met een woonvorm en met de mensen die komen te wonen op een groep die ze zelf niet hebben uitgekozen. Er zijn wel groepjes onderling, en ook wel individueel. En dat is op zichzelf ook al wel een probleem. Het heeft ook wel te maken met de leeftijd, de jongvolwassenen trekken wel wat meer naar elkaar toe. Er zijn dan ook wel weer een paar die meer op hun zelf zijn. Hun eigen kamer is hun eigen privé hier en dat is natuurlijk ook fijn, dat speelt ook mee. Ik denk wel dat je als groep veel aan elkaar kunt hebben. In de ideale situatie help je elkaar, doe je leuke dingen met elkaar, spreek je elkaar aan op dingen. Dat gebeurt nu soms. We hebben samen met de begeleiding en met de bewoners samen wat activiteiten gedaan. Dat brengt elkaar wel meer bij elkaar. Sommige doen wel mee en sommige ook niet. Het valt wel op dat er meer bewoners nu s’ avonds in de woonkamer zitten. Het hangt er ook van af wie er wonen.

Groepscohesie is wel heel lastig omdat de bewoners heel erg uiteenlopen qua leeftijd en diagnose etc. Wat hun verbindt is dat ze met zijn allen hier wonen. Je kiest de mensen niet.

**Speelt duidelijkheid mee met de groepscohesie?**

Ja, zoals grenzen aangeven en een stukje veiligheid meegeven aan de bewoners. Er is op dat moment nog niet genoeg duidelijkheid en begrenzing aan de bewoners. De helft van het team doet dit wel en de andere helft niet. Een voorbeeld hiervan is het wekken van de bewoners, de één doet dit op de afgesproken tijd en de ander later. Of het eten wat een bewoner heeft besteld aannemen. Onduidelijkheid veroorzaakt onrust aan de bewoners.

**Vraag 2. Hoe ervaar jij de sfeer op de woonvorm?**

Er is een relaxte sfeer, het gaat goed tussen begeleiding en bewoners. Er zijn er altijd een paar bij wie dat minder is, dat zijn de jongeren meestal. Het contact met twee is wat minder. De andere bewoners gaat best wel goed. Leuke sfeer en ontspannen. Er is ruimte voor humor en serieuze gesprekken, je kunt elkaar aanspreken op dingen.

**Vraag 3. Wat valt je op aan de sfeer op de woonvorm? Kun je dit uitleggen?**

Als er een rotsfeer is merk ik dat wel. Als er een vervelende sfeer is ga ik wel met spanning naar mijn werk; wat komt er deze dag? Hoe gaat het? Het scheelt ook veel dat het team erg leuk is. De sfeer doet veel. Het kost mij veel energie als de sfeer minder is op de groep. Aan mijn collega’s heb ik dan wel veel, je kan dan wel gewoon tegen elkaar zeggen dat de sfeer niet leuk is. Het komt ook wel ter sprake om weer wat anders te proberen als team; waar komt het vandaan? Wat kunnen wij als team veranderen? Zodat het voor de bewoners ook leuker en prettiger wordt. Soms komt er naar boven dat je bijvoorbeeld niet op één lijn ligt als collega’s waardoor de sfeer minder is. Een voorbeeld hiervan is hoe wij als team omgaan met bewoners met verbale agressie. Door hierover te sparren tijdens een teamvergadering kunnen we er dan weer zorgen dat we weer op één lijn liggen.

**Vraag 4. Wat voor invloed heeft de sfeer op jouw werk?**

Als het team druk is heeft dat invloed maar ook zeker als er een incident is geweest. Dit kan de gehele dag wel duren als er iets heftigs is voorgevallen, dit kan namelijk als trigger zijn voor mensen. Een voorbeeld is een dronken bewoner. Bewoners hebben veel meegemaakt hoe dronken een medebewoner kan worden en hoe erg hij zijn best doet om nuchter te blijven. Bewoners vinden dat moeilijk, een aantal medebewoners helpen hem en staan voor hem klaar. Je merkt ook dat bewoners zich terug trekken en dan zie je soms de gehele dienst niet meer. Als de sfeer heel leuk is onderling dan merk je dat ook. Mensen komen dan meer op de groep, dat trekt elkaar weer aan.

**Merk je dat de mensen met drankprobleem naar elkaar toe trekken?**

Nee helemaal niet. Je merkt ook dat de mensen met een alcoholprobleem het ook heel moeilijk vinden om medebewoners zo dronken te zien. Ze willen daar dan niks mee te maken hebben.

**Verbind de verslaving de bewoners?**

Mensen die verslavingsproblematiek hebben zoeken elkaar gelijk heel erg op, ze weten elkaar gelijk te vinden en wat voor verslaving ze hebben enzovoort. Ze hebben elkaar nodig voor de verslaving en op die manier zijn zij ook aan elkaar verbonden. De verslaving verbindt op een bepaalde manier. Toch weten ze ook allemaal de nadelen van hun verslaving. Het is uiteindelijk veel maatwerk. Ik zie een verslaving ook meer als een symptoom dan een ziekte, het is een symptoom van iets wat je niet onder ogen durft te zien en gebruikt daarom verdovende middelen.

**Vraag 5. Wat voor invloed heeft de sfeer op de bewoners onderling?**

Dat merk je wel, als de sfeer onderling goed is kun je meer met de bewoners. Heb je makkelijker gesprekken, ze staan meer open voor dingen. Denken ze meer mee, brengen ze meer ideeën aan en nemen ze meer verantwoordelijkheid voor de groep waarin ze wonen. Je ziet de bewoners dan ook vaker, komen wat vaker langs op kantoor voor een praatje bijvoorbeeld. Als de sfeer minder is, staan ze minder open voor gesprekken en trekken ze zich meer terug. Als de sfeer minder goed is, voel je meer een scheiding tussen begeleiding en bewoners. De scheiding ebt meestal vanzelf wel weer weg.

**Zijn er dingen die je opvallen op de woonvorm qua sfeer?**

Het samen dingen doen, zoals samen naar de winkel, koken, afwassen etc. Het gebeurt nu wel meer dan eerst. Had ook te maken met bepaalde bewoners die nu weg zijn. Mensen trekken meer naar elkaar toe waardoor er mindere individuen zijn. Vrienden is een groot woord, maar meer echt ‘huisgenoten.’ Het WK heeft ook echt meegespeeld, dat werd echt leuk aangepakt met hapjes en een speelschema wanneer welk land moest spelen. Elke avond kijken ze nu film en er loopt nu meer rond in de woonkamer. Wat speelt er dan vooral in mee? à ze hebben meer te doen overdag en nu hebben ze meer het gevoel van ‘ik kom thuis.’ De sfeer is wel heel erg leuk.

**Vraag 6. Wat merk jij als professional hiervan?**

Wat ik merk van de binding op de groep is dat je elkaar niet gaat verraden. Ze gaan niet zeggen wie wat doet en hoe dat gaat. Sommige bewoners zouden wel graag problemen willen aankaarten maar zij durven dat dan niet omdat ze dan bangig zijn voor de consequenties. Het ‘snitchen’ leeft wel erg op de groep. Sommige bewoners doen dat wel, maar die laten dan de regie bij de begeleider. Zoals bijvoorbeeld het aankaarten dat iemand zijn corveetaak niet heeft gedaan. De bewoner komt dan bij de begeleiding en de begeleiding dient het dan in zekere zin op te lossen voor die bewoner. Bewoners durven de confrontatie niet met elkaar aan te gaan. Onderling wordt er heel veel gekletst. Je weet ook niet alles, qua feestjes etc. Op die manier is er wel heel erg gesloten sfeer onder de bewoners richting de begeleiding. Op die manier kun je niet met alles aan de slag. De drempel is lager bij een collega die ervaringsdeskundige is. Hij is zelf ook verslaafd geweest dus volgens de bewoners begrijpt die college hen beter. Hij krijgt meer uit de bewoners, hij komt eerder bij het gevoel dan de andere begeleiders.

**Is er weleens ‘gesnitcht’?**

Niet dat ik weet. We hadden paar weken geleden een time-out en die had verteld dat een bewoner hem speed had aangeboden. De bewoners verlinken elkaar onderling ook. Bewoners verlinken dat ze roken op de kamer maar doen dat zelf dan ook. Weet ook niet of je dat kan doorbreken. Ik vind het al een groot succes als ik ergens heen rijd met een bewoner en hij verteld heel open over van alles zoals zijn gevoel, leven enzovoort.

**Vraag 7. Zijn er dingen die jou opvallen op het gebied van leeftijd/problematiek/etniciteit?**

Jazeker. Qua zie je dat de jongeren veel naar elkaar toe trekken. Zij zien de ernst van het gebruik nog niet in; ‘ik word niet verslaafd.’ De bewoners uit Curaçao trekken ook naar elkaar toe, ze spreken dezelfde taal en delen hun eigen gewoontes. Dat vind ik heel erg leuk om te zien omdat het hele andere normen en waarden zijn. Ik vind het belangrijk om daar rekening mee te houden, ondanks dat je in Nederland woont. Wat er wel vervelend aan kan zijn is dat je elkaar niet altijd begrijpt. Nederlanders zijn vrij direct, Antilianen niet. Er ontstaat dan wat wrijving of miscommunicatie. Bij de verschillende problematieken zie je ook dat de bewoners met een verslaving elkaar ondersteunen in het clean blijven. Qua problematiek zie je overeenkomsten op het gebied van verstandelijk niveau. De meeste bewoners hebben lager denkniveau hier op de woonvorm. Ik denk dat wij hierin als begeleiding wat meer oog voor moeten hebben. Wat op een lager niveau zitten, zodat een bewoner het beter begrijpt. We doen dit al wel goed, maar het blijft zoeken.

**Vraag 8. Wat is voor jou de ideale groepscohesie?**

Dat zou een groep zijn hier die het leuk hebben met elkaar, lachen, maar ook hun problemen met elkaar durven te bespreken. Een groep die elkaar beter leert kennen zodat ze open en eerlijk zijn naar elkaar. Elkaar ook helpen om bijvoorbeeld te zeggen dat iemand drugs gebruikt. Het zou ideaal zijn als ze alles durven te zeggen. Meer openheid op de woonvorm.

# Bijlage 3: Interview R. van organisatie De-Bruggen

**Interview met groepsbegeleider R. van organisatie De-Bruggen**

**Het takenpakket van groepsbegeleider R. bestaat uit rapporteren op kantoor, is aandachtsfunctionaris op het gebied van suïcide en heeft zijn eigen caseload binnen de woonlocatie. R. is een persoonlijk begeleider.**

**Vraag 1. Wat betekent groepscohesie voor jou?**

Groepscohesie betekent voor mij dat je als groep zijnde elkaar aanspreekt op dingen die niet gebeuren, maar ook dingen die wel gebeuren. Dat je als groep verantwoordelijk bent voor de woonlocatie. Dat je van elkaar weet wat elkaars valkuilen zijn maar ook elkaars kwaliteiten. Het is nu geen groep die de woonlocatie draagt. Het is nog niet echt een ‘groep groep.’ Er zijn wel kleine subgroepjes binnen de woonvorm. Onder de jongeren is er klein clubje. En wat ouderen die wat een clubje zijn. En de rest zweeft er wat om heen. Er zijn ook bewoners die meer alleen zijn. De redenen hiervoor zijn uiteenlopend. Een voorbeeld hiervan is dat iemand slecht tegen prikkels kan en daarom liever meer op zichzelf is. Je hebt een heel breed scala aan problematieken en dat brengt ook de nodige dingen met zich mee waardoor je misschien jezelf buitensluit omdat je niet in aanmerking wil komen met gebruik. Of juist wel iemand opzoekt omdat je graag samen wil gaan gebruiken.

**Vraag 2. Wat kun je ons vertellen over de groepscohesie op de woonvorm?**

De groepscohesie is beter dan voorheen. Vanaf februari is dat veranderd, je merkt dat de bewoners meer naar de woonkamer trekken omdat er een bewoner is verhuist. Bewoners hebben dit niet kenbaar gemaakt naar de begeleiding toe maar het is iets wat de begeleiding wel opvalt. Mensen hoeven niet meer op eieren te lopen, niet meer bang te zijn omdat die bewoner niet meer boos wordt om kleine dingen. Wat ik nog mis is dat het nu nog niet helemaal een groep is, het zijn voornamelijk kleine groepjes. Voornamelijk de oudere heren komen wat vaker op de groep dan de jongvolwassenen. Wat ik ook wel kan begrijpen. Als er een incident is gebeurt merk je dat de sfeer omslaat. Bewoners valt op dat de sfeer een negatieve lading heeft en dan trekken ze zich voornamelijk terug op hun kamer. Als de sfeer positief is op de groep merk je dat dat ook aantrekt. Er moet eerst iets aantoonbaar zijn voordat andere bewoners ook zelf actie ondernemen. Het is een redelijk afwachtende groep. Er zijn ook wel een paar doorpakkers maar daar kan de hele groep ook niet van leven.

**Vraag 3. Wat voor invloed heeft de sfeer op jouw werk?**

Dat verschilt natuurlijk ook. Als de sfeer goed is dan loopt alles lekker en als de sfeer niet goed is loopt het minder lekker. Het is dan ook wel een kwestie van brandjes blussen om het weer strak te trekken. Als de sfeer negatief beladen is heeft dat wel invloed op mijn werkzaamheden. Ik ben dan zelf heel erg aan t vliegen. Ik ga dan naar alle bewoners toe om te checken hoe ze er bij zitten, maar ik merk ook wel aan mezelf dat ik er dan minder goed bij zit. Ik probeer dan wel om de sfeer om te draaien voor mezelf, en dan ook hopelijk ook voor de anderen om zo de sfeer weer zo positief mogelijk te krijgen. Dit heeft meestal wel weer een positief effect op de sfeer. Ik voer ook weleens toneelstukjes op voor een bepaalde bewoner om zo weer de positiviteit er in te gooien.

**Vraag 4. Wat voor invloed heeft de sfeer op de bewoners onderling?**

Sinds februari is de sfeer wel omgeslagen door het vertrek van die ene bewoner. Je merkt dat bepaalde bewoners elkaar opzoeken en nu vaak met elkaar tv kijken. De jongere doelgroep zie je hier niet zoveel, ik weet niet zo goed hoe de sfeer onderling bij hun is. Je merkt wel een generatiekloof tussen de jongere en wat oudere bewoners. Die zul je daarom ook niet zo snel met elkaar zien optrekken om samen dingen te ondernemen om de sfeer te bevorderen bijvoorbeeld. Bewoners zoeken elkaar wel op à film kijken, spelletjes spelen, boodschappen doen. Samen naar elkaars dagbesteding om te kijken hoe het daar is. Voornamelijk wel het groepje van de drie wat oudere mannen. Wat mij opvalt is dat bewoners elkaar niet aanspreken op hun (muziek)overlast. Als de groepscohesie heel goed is verwacht je wel dat ze elkaar aanspreken daarop. Mensen spreken elkaar niet aan op omdat ze de persoon niet goed kennen en omdat ze bang zijn voor de reactie. Dit zijn soms wel dingen die terugkomen van bewoners omdat de begeleiding niet dingen mogen vertellen maar bewoners gaan dan ook niet met elkaar in gesprek hierover. Andere reden (mijn eigen invulling) kan zijn dat zij vooral op zichzelf gericht zijn en hopen weer snel door te stromen. Bewoners leren elkaar op die manier niet echt goed kennen.

**Vraag 5. Zijn er verschillende waarden die jou opvallen bij de bewoners onderling?**

Ja, dat denk ik wel. De jongvolwassenen hebben heel ander pakket qua normen en waarden, zoals het stukje respect. Er wordt wel gemerkt dat de jongvolwassenen het respect minder hoog hebben zitten dan de oudere generatie. Je zit ook met verschillende etniciteiten, men heeft een andere opvoeding en andere normen en waarden meegekregen. Dit uit zich wel naar elkaar toe en ook naar begeleiding toe. Zoals jongeren die weinig respect hebben à of ze hebben dit niet meegekregen of zijn dit ontgroeit omdat ze te lang op straat hebben geleefd. Fysieke agressie gericht op meubilair toe omdat zij toch vinden dat hun visie de doorslaggevende visie hebben. Het positieve is dat de oudere bewoners wel meegaander zijn en ook graag willen dat het goed gaat met de jongeren. De oudere generatie op de Havenstraat wil niet dat de jongere generatie hetzelfde overkomt als wat hun is overkomen.

**Vraag 6. Welk cijfer geef jij de sfeer op de woonvorm en waarom?**

Sfeer is abstract begrip vind ik. En dat is ook per dag verschillend en als ik nu een cijfer zou moeten geven zou dat niet overeenkomen met de dagen die hierop volgen. Ik zou op dit moment het een 6 of 7 geven. Het cijfer voor de groepscohesie in zijn algemeenheid zou een 4 of een 5 zijn. De reden is omdat het niet een echte groep is. Ze komen dan ook vaak naar ons toe terwijl ze het ook goed onderling zouden kunnen oplossen. Ook het stukje van de achtergrondinformatie van elkaar, dit kan een belangrijke factor zijn om meer begrip voor elkaar te hebben en elkaar te ondersteunen en elkaar helpen in mindere periodes. Er is niet echt een vangnet voor de persoon. Er is voor medebewoner die terugvalt in zijn verslaving niet echt een gehele groep vanuit de Havenstraat om hem hierbij te helpen.

**Waarom geen lager cijfer?**

Omdat er wel meer groepjes ontstaan en als dit straks meer fuseert en meer bij elkaar voegt er wel een hechtere groep kan ontstaan.

**Vraag 7. Zie jij verbeterpunten op het gebied van de groepscohesie?**

Verbeterpunten zijn er in mijn ogen niet echt. Wij als team kunnen hier zelf ook nog meer in doen, om bijvoorbeeld samen een gesprek aan te gaan met de bewoners. Je kan ze hierin complimenteren en motiveren en een stukje inzicht geven op het van hun problematiek en begrip tonen hiervoor. Dat je gewoon kan benoemen als iemand een verslaving heeft en dat je hier gewoon begrip voor kan tonen en dat mensen dit dan ook kunnen zien. Het zou mooi zijn dat de bewoners gebruik maken van elkaar, zoals een sterker persoon die een ander ondersteunt. Een voorbeeld hiervan is de themagroep. Hierbij komt een groep van ongeveer vijf mensen samen en bespreken zij met elkaar verschillende soorten thema’s zoals verslaving. Het zou mooi zijn als je de themagroep kan uitbreiden tot de negentien bewoners maar dat is wel veel voor de begeleiding met betrekking tot de veiligheid en overzicht.

**Vraag 8. Wat is voor jou de ideale groepscohesie?**

Dat is een beetje de rode draad in mijn verhaal; dat mensen elkaar durven aan te spreken op dingen die niet goed gaan maar ook elkaar kunnen complimenteren. Elkaar kunnen gebruiken à bewoners die elkaar vragen ‘hoe doe jij dit?’ ‘wil je mij eens helpen?’ Een soort van mini dorpje binnen de Havenstraat en dat je van elkaar weet wat er speelt. Een soort van buddy systeem.

**Vraag 9. Zijn er dingen die jou opvallen op het gebied van leeftijd/problematiek/etniciteit?**

Het verschil van leeftijd merk je wel heel erg. De mensen die dezelfde leeftijd hebben zoeken elkaar wel veel op. Qua etniciteit heb ik niet het gevoel dat er een verschil in zit. Een bewoner die uit Tunesië komt kan goed met iedereen. Iedereen gaat met elkaar om ongeacht kleur of achtergrond van iemand. Qua de problematiek zie je wel verschillende groepjes. De bewoners met een alcoholverslaving zoeken elkaar op, maar mensen met een drugsverslaving zoeken elkaar ook op. Dit is snel genoeg te merken. Ik denk niet dat diagnostiek zozeer meespeelt. Ik zou het fijn vinden als iedereen gewoon wat meer van elkaar weet zodat je weet waar iemand vandaan komt. Hier zie ik niet echt iets in dat mensen elkaar daardoor opzoeken. Het is voornamelijk de verslaving en de leeftijd die elkaar opzoeken. Een keerzijde hiervan is dat de gebruikers elkaar snel weten te vinden. Het is ook niet bevorderlijk om allemaal dezelfde leeftijd er neer te zetten omdat je dan ook geen verschil krijgt. Het is ook goed dat het zo verschilt omdat de jongere groep kan leren van de ouderen en ook andersom.

# Bijlage 4: Interview K. van organisatie De-Bruggen

**Interview met K. van organisatie De-Bruggen**

**Locatiemanager K. is verantwoordelijk voor de algemene gang van zaken, de kwaliteit van zorg- en bedrijfsvoering, ondersteunt en leidt de groepsbegeleiders binnen de Havenstraat.**

**Vraag 1. Wat betekent groepscohesie voor jou?**

Voor mij betekent het de samenwerking tussen een groep mensen en de manier waarop ze op elkaar afgestemd zijn en dat ze rekening met elkaar houden. Ik denk over het algemeen niet zo over het begrip na maar wat ik belangrijk vind op locatie is dat de bewoners wat meer begrip voor elkaar krijgen en elkaar ondersteunen in hun traject. Dit mis ik soms wel eens. Met medewerkers zijn we er ook wel mee bezig maar dan gaat het meer over de taakvolwassenheid van een team.

**Wat mis je nog meer in de groep?**

Er is een bewoner teruggevallen in alcoholgebruik en hij zit nu met een paar anderen in de themagroep, die andere bewoners ondersteunen hun medebewoner met zijn terugval. Dit is iets wat ik graag wil zien. Soms schakelen bewoners de begeleiding in om de problemen onderling op te lossen maar het is belangrijker dat de bewoners dit onderling beter kunnen oplossen. Dit mis ik daarom nog wel op de woonvorm.

**Vraag 3. Hoe ervaar jij de sfeer op de woonvorm?**

Goed, zeker het afgelopen halfjaar. Dit heeft te maken met dat het team steeds meer een team is, dit heeft ook effect op de bewoners. Ergens is het ook wel een beetje mazzel hebben, er zijn minder verstorende factoren. De sfeer is over het algemeen goed.

**Wat valt nog meer op aan de sfeer op de groep?**

Toevallig is er net een bewoner verhuist. Dit had veel impact op de groep. Op het moment dat hij boos werd zag je dat dit veel deed met de medebewoners, dit kon veel invloed hebben op de groep. De jongere groep is sneller geneigd om een feestje te geven en om harde muziek te draaien. Dit verloopt wel rustig maar soms storen mensen zich aan de muziek van een ander.

**Vraag 4. Wat voor invloed heeft de sfeer op jouw werk?**

De sfeer heeft heel veel invloed op mijn werk. Nu de sfeer goed is heeft het een positieve sfeer op mijn werkplezier maar ook mijn werkdruk. Wanneer er veel verstoring en drukte is op de groep kost dit mij veel energie om dit te verbeteren. Als je een verstoorde groepscohesie hebt betreft dat ook mijn verantwoordelijkheid als locatiemanager. Ik ben daar altijd wel mee bezig om de groepscohesie te verbeteren. Als locatiemanager zet ik samen met de trajectbegeleider de lijnen uit voor de groep en de groepsbegeleiders voeren deze lijnen uit. Wij discussiëren over alle veranderheden maar uiteindelijk maak ik de beslissing wat we gaan doen.

**Vraag 5. Wat voor invloed heeft de sfeer op de bewoners onderling?**

De sfeer heeft veel invloed op de bewoners omdat we allemaal te maken hebben met verschillende problematieken en omdat de groepscohesie een wezenlijk proces is. Op het moment dat er iets verandert heeft dit ook effect op hun geestelijke gesteldheid. Als er iemand onrust veroorzaakt heeft dat invloed en met positieve effecten is dat net zo. Het vergelijkbaar met een gezin à als alles lekker loopt in je eigen gezin is dat ook veel fijner en als je veel dingen meemaakt kost dat ook meer energie.

**Vraag 6. Wat merk jij als professional hiervan?**

Iedereen wordt beïnvloedt door zijn omgeving en bij onze bewoners is dat misschien nog een tikkeltje meer. Wat wel wat meer invloed heeft is dat ze vrij dicht op elkaar leven, ze wonen allemaal met elkaar in één huis. Ze hebben wel hun eigen privé zoals hun kamer, maar de meeste dingen gebeuren wel in de algemene ruimtes.

**Hecht omdat ze bij elkaar leven, niet omdat ze hecht met elkaar zijn?**

De groep is minder hecht dan ik zou willen omdat ik er in geloof dat als de groepscohesie goed is je hier heel veel aan hebt. Hoe meer de bewoners aan elkaar hebben, hoe groter de kans is dat hun traject slaagt. Hoe breder je netwerk, op hoe meer mensen je kan terugvallen. Groter vangnet betekent grotere veerkracht.

**Vraag 7. Zijn er verschillende waarden die jou opvallen bij de bewoners onderling?**

Ja, ik denk dat er best wat mensen zijn die normen en waarden hebben op het gebied hoe je met elkaar omgaat. Maar ook hoe je gezamenlijk de boel netjes en schoon houdt. Tegelijkertijd zijn er ook normen en waarden ingesleten van ‘ik moet het zelf doen.’ Als er een bewoner in het verleden heeft vastgezeten zou diegene eerder geneigd zijn om iedereen buiten te houden omdat ze je anders kunnen kwetsen. Er zijn een aantal bewoners die normen en waarden hebben die bevorderlijk zijn.

**Welke normen en waarden zijn dan bevorderlijk?**

Normen en waarden uit andere instellingen, uit klinieken, penitentiaire inrichtingen. Voorbeelden hiervan zijn dat deze bewoners meestal beter hun omgeving schoon kunnen houden omdat ze een bepaalde structuur hebben aangeleerd. Dit geldt bijvoorbeeld voor een verslavingskliniek en de gevangenis. Dit draagt wel bij. Mensen die dit niet geleerd hebben zouden sneller weg lopen en niet opruimen.

**Vraag 8. Welk cijfer geef jij de sfeer op de woonvorm en waarom?**

Ik geef het momenteel een 6. De sfeer is goed. Ik geef het een 6 en geen 7 omdat ik vind dat er veel kan gebeuren om het te verbeteren. De sfeer kan ook goed zijn omdat je langs elkaar leeft, je bemoeit je niet met elkaar. Tegelijkertijd draagt dit niet veel bij aan het traject van de ander. Ik ben er mee bezig om hier aan te werken en heb hier ook wel verschillende ideeën over. Een voorbeeld is dat je één bewoner voor een week verantwoordelijk maakt voor de woonlocatie. Op deze manier maak je meer ruimte voor de medewerkers omdat zij dan meer tijd over hebben voor zorginhoudelijke taken. Ik geef het een 6 en geen 5 omdat de sfeer goed is. Meestal groeten mensen elkaar, er is weinig sprake van pesterijen enzovoort. Er zijn onderling wel banden maar die verschillen wel per persoon, zoals de bewoners die deelnemen aan de themagroep. Er is een soort van vriendschap ontstaan. Nog niet gekeken dat er bepaalde bondjes zijn ontstaan.

**Vraag 9. Zie jij verbeterpunten op het gebied van de groepscohesie?**

De verbeterpunten zijn voornamelijk dat de bewoners nog meer betrokken mogen zijn bij elkaar en nog meer positieve invloed op elkaar mogen hebben en dat ze nog meer met elkaar in gesprek gaan. Meer met elkaar in gesprek gaan in plaats van over elkaar. Ze betrekken nu voornamelijk de begeleiding hierbij. De begeleiding is ervoor om het proces te begeleiden en niet om de problemen op te lossen.

**Vraag 10. Wat voor gevolgen heeft de huidige groepscohesie op de bewoners?**

Wat het lastig maakt om deze vraag te beantwoorden is omdat ik niet weet wat een betere groepscohesie bijdraagt aan de groep. Ik heb mijn eigen antwoorden hier wel op maar nog niet in de praktijk ondervonden. Hoe beter de groepscohesie wordt hoe beter het gaat met de individuele trajecten. Het gaat dan vooral over een goed functionerende groepscohesie. Een hechte groepscohesie betekent niet altijd positief, ze zijn dan bijvoorbeeld alleen maar met elkaar aan het gebruiken.

**Vraag 11. Wat voor gevolgen heeft de huidige groepscohesie op het personeel?**

De werkdruk kan omlaag gaan als er een goede groepscohesie is. Hoe hechter de groep wordt, hoe beter zij zelf hun problemen kunnen oplossen, hoe minder de begeleiding op dat gebied nodig is. Het draagt bij aan de zelfstandigheid van de bewoners en de begeleiders kunnen ze zich meer focussen op het inhoudelijk ondersteunen van bewoners. Een voorbeeld hiervan is dat de begeleiding vaak naar boven gaat omdat de muziek van bewoners te hard staat. Met mooi weer is de groep minder belangrijk, dan zijn de bewoners meer buiten. Met de winter zijn de meeste bewoners binnen.

**Vraag 12. Zijn er dingen die jou opvallen op het gebied van leeftijd/problematiek/etniciteit?**

Ja. Waar ik heel erg in geloof en waar de organisatie voor staat is dat je niet één specifieke doelgroep begeleidt. Omdat je dan maar één eenheid hebt, de kans dat jongeren zich negatief beïnvloeden is vrij groot. Meerdere soorten mensen begeleiden betekent zoveel mogelijk diversiteit. Dit is nog best moeilijk als je in Oost Groningen zit, het zijn voornamelijk blanke mannen. Ook wel verschillende etniciteiten.

**Spelen deze factoren mee?**

Cultuur is een hele belangrijke factor, ook als begeleider bijvoorbeeld geen ‘feeling’ met de cultuur. In de psychologie werkt de behandeling dan niet eens omdat je zit met cultuurverschillen. Antilliaanse cultuur is een schaamtecultuur à hele andere benadering met de bewoners van deze komaf. Dat heeft veel invloed. In mijn optiek als je dat goed inricht is het dan ook positief. Hoe meer verschillende mensen je bij elkaar zet hoe meer je best moet doen om de groepscohesie op goed level te bereiken. Als dit je goed lukt kun je straks met iedereen opschieten. Ook bewoners die op elkaar lijken kan wrijving tussen ontstaan. Als alles hetzelfde is op de groep wordt je ook niet uitgedaagd. Diversiteit draagt veel bij maar maakt het ook complexer omdat je met verschillende problematieken te maken hebt.

**Vraag 13. Wat is voor jou de ideale groepscohesie?**

Als het echt perfect is betekent dat dus dat de bewoners zo goed samenwerken dat zij het corvee, het eten en dagbesteding gezamenlijk organiseren. Dat zij elkaar motiveren en stimuleren, dat ze hun traject positief doorlopen en elkaar hierin ondersteunen. Dat ze bespreekbaar kunnen maken wat niet goed gaat en dat ze dit dat ook kenbaar maken bij de begeleiding. De begeleiding heeft dan de handen vrij voor zorginhoudelijke ondersteuning waardoor de begeleiding op het hoogste niveau van taakvolwassenheid hun taken verricht.

**Wordt er nu nog niet open kaart gespeeld tegenover de begeleiding?**

Nee. Een voorbeeld hiervan is drugs van elkaar kopen; beide partijen hebben geen belang bij het vertellen aan de begeleiding. Ideale groepscohesie: de één verteld dat de ander meer gebruiken en hulp zoeken, doet bewoner A. dit niet verteld bewoner B. dit aan de begeleiding. Het voorbeeld gaat hier voornamelijk over het zorgen voor elkaar in plaats van het drugs handelen.

**Eigen aanvulling vanuit K.:**

Het is belangrijk dat er een eenduidige visie vanuit de begeleiding is voor de bewoners.

Een gezamenlijke doel verbindt heel erg en groepsuitjes zoals samen mountainbiken en eten. Gezamenlijke ervaringen verbindt. Soms is het nog wel heel makkelijk om langs elkaar te leven. Wat maakt dit makkelijk? Als het niet hoeft dan hoeft het niet. Het geeft ook een gevoel van veiligheid. In dat opzicht is de diversiteit ook wel moeilijk. Door mensen te koppelen die niet vaak samen wat doen kunnen er ook wel nieuwe inzichten komen. Groepscohesie ontstaat niet vanzelf, je moet er wel met zijn allen aan werken.

# Bijlage 5: Interview A. en J. van organisatie Wender

**Interview met trajectbegeleiders A. en J. van organisatie Wender**

**Vraag 1. Wat betekent groepscohesie voor jullie?**    
Elke groep kun je zien als kudde. Hier is het gezamenlijk wonen à de één is hier meer van afgezonderd en de andere zit er middenin. Je kan ook wel zeggen dat er een hiërarchische lijn is. Verschillende rollen worden vervuld in de groep. Het is combinatie van de mensen die hier wonen en werken. De mensen werkzaam hier maken ook deel uit van de groep. Hier is gebruik ook een factor wat meespeelt, maar dat is meer verdekt. Je ziet het niet helemaal maar je weet wel dat het er is. Bepaalde bewoners die verzorgen de middelen. Hier spelen bepaalde belangen en die mensen zorgen ook voor een bepaalde positie, vandaar dat ik net sprak over een hiërarchische lijn. Sommige bewoners zijn meer grapjesmaker, helpen vaker met koken etc. Alle bewoners zijn zeer verschillend. Je kijkt dan naar iemands wensen en mogelijkheden.

**Maakt iedereen deel uit van de groep?** Sommige zijn wat einzelgängers. Maar op andere momenten kan diegene ook wel weer praten. De crisiskamer brengt soms ook wel wat teweeg. Dat is ook verschillend. De problematiek kan ook verschillend zijn, wanneer iemand zich mengt etc. Iedereen in dit pension doet mee. Iemand met autisme wacht misschien wat langer om zich te mengen. Voorbeeld Keek op de Week. Keek op de week draagt een groot belang bij aan het klimaat van de groep. Wekelijks is er een Keek op de week à laagdrempelig podium à wel vaste agenda. Bepaalde gewenning. Keek op de week is vrijblijvend. Gemiddeld wonen er 8 tot 10 bewoners van de 24 bewoners de Keek op de week bij. Duurt ongeveer 20 minuten tot een half uur. Soms verdelen we dit ook over een weekend, dan breken we hem op.

**Vraag 2. Wat kunnen jullie ons vertellen over de groepscohesie op de woonvorm?**

Wij zien best veel sociaal gedrag met elkaar. Groepjes die bij elkaar zitten. Mensen voelen zich vertrouwd in deze groepjes. Crisis wordt met name ook goed opgepikt, nieuwe bewoners worden goed opgevangen door de groep. Mensen spreken elkaar wel aan op elkaars gedrag wanneer er een grens over wordt gegaan. Bijvoorbeeld als een bewoner op de gang gaat roken, dan zegt een andere bewoner daar vaak wat van.

**Wat maakt dat mensen elkaar durven aan te spreken?** Heeft te maken met verschillende dingen. Zowel met de persoon zelf als de groepsdynamiek. Ook hoe lang mensen elkaar kennen kan invloed hebben. Belangen op de woonvorm is vaak gebruik gerelateerd. Begeleiders hebben wel goede inschatting wie het spul op de woonvorm brengt en wie dat onderverdeeld, dit zie je terug op de groep.

**Vraag 3. Wat zetten jullie als professionals bewust in om de groepscohesie te vergroten?**

Soms breng je een gesprek op gang d.m.v. een thema of iets van het nieuws. Dit kan vaak tijdens de koffie bijvoorbeeld dat je iets hoort waar je dan even de aandacht voor hebt. Helemaal omdat het soms meerdere bewoners betreft. Er zijn per dag zes gezamenlijke momenten op een dag. Drie eetmomenten en drie koffiemomenten. Dit is vrije inloop en er is bewust gekozen voor kleinere tafels, zo ontstaan ook andere groepjes of ruimte voor mensen die niet samen willen eten. We streven ernaar dat iedereen altijd gewoon mee eet met de groep, uitzonderingen daargelaten. Het heeft een uitnodigend karakter, dat is belangrijk. Veel leuke gespreksonderwerpen, waar iedereen mee mag doen. Veel verschillende onderwerpen, gericht op sociale inclusie. We hebben het aan tafel niet over gebruik. Wanneer wij iemand niet zien, nodigen de begeleiders ook wel uit voor het eten als ze bijv. niet gezien zijn. Wel middels een positieve benadering. Vier pijlers van Wender, ontlokken en benaderen van motiverende gespreksvoering en uitnodigen om deel uit te maken van de groep.

**Vraag 4. Wat voor methodieken/interventies/hulpmiddelen zetten jullie in om de groepscohesie te vergroten?**

Motiverende gespreksvoering zoals net is genoemd. Mijn positieve gezondheid is ook een onderdeel. Dat wordt niet Wender breed ingezet maar wordt gebruikt op deze woonlocatie.

**Wat is de reden van het inzetten van Mijn positieve gezondheid?** Draagt positief bij aan de gespreksmomenten en de leefstijl van de bewoners. Pas voor een sportschool voor bewoners om bijvoorbeeld aandacht aan de fysieke gezondheid te besteden.

**Op wat voor manier geef je dit vorm?** Verschillende vormen, elke maand een nieuw thema. Spinnenweb invullen. Krachtwerk à methodiek van Wender nemen we mee in hoe er wordt gecommuniceerd naar bewoners. Er wordt gefocust op vaardigheden en talenten die bewoners al beschikken. Niet focussen op wat ze niet kunnen, maar waar de mogelijkheden liggen. Mijn positieve gezondheid is een concept wat uitgaat van het gehele pakket, het brede plaatje. Bijvoorbeeld als jij niet goed eet of slaapt, functioneer jij waarschijnlijk minder goed. De doelstelling is om mensen bewust te maken van de verschillende onderdelen, dat ze samenwerken. Zo zet je mensen in hun kracht. Wij krijgen niet alleen trainingen over Mijn positieve gezondheid, maar ondernemen als team ook wel eens middagen om hierbij stil te staan.

**Vraag 5. Zien jullie verbeterpunten op het gebied van de groepscohesie?**

Altijd. Groepscohesie moet altijd onderhouden worden en aandacht krijgen à door de bewoners zelf maar ook door de medewerkers. Geloof wel echt in dialoog à blijf met elkaar in gesprek en houd ook de basisregels in acht. Bijvoorbeeld elkaar laten uitpraten en respect voor elkaar hebben. Zijstraatje à muzikale wending. Er is een band opgericht waarbij verschillende bewoners hebben opgetreden en veel uit de woonvorm kwamen kijken. Zo creëer je ook verbinding met bewoners vanuit een nieuwe invalshoek.

**Zijn er specifieke verbeterpunten?** Dit is afhankelijk van de groepsdynamiek op een bepaald moment. Een probleem kan over een halfjaar heel anders zijn.

**Vraag 6. Wat zijn jullie ideeën hierover?**

Het zit vaak in kleine dingen, denk dan aan spelavondjes, workshops of samen koken. Zijn altijd een paar die je mee kan krijgen. Af en toe moet er nieuwe input komen. Het geheim zit ‘m vooral in het blijven aanbieden en ruimte creëren voor bewoners. De verplichting moet er af, maak het uitnodigend. Leg de regie bij de bewoners, geef ze een taak. Dan zit er eventueel ook een lerend aspect aan.

**Hoe doe je dit?** Flyers ophangen of inbrengen bij Keek op de week. Komt veel vanuit de begeleiders à wees hier actief in. Blijf initiëren, het komt niet vanzelf vanuit bewoners.  Is ook een stuk professionaliteit vanuit de begeleider. Er zullen altijd bepaalde mensen zijn die niet meedoen met de groepsmomenten. Dat is wat het is, maar daar moet dan wel oog voor zijn. Ook zij hebben aandacht nodig.

**Vraag 7. Wat voor invloed heeft de groepscohesie op de bewoners onderling?**

Heel afhankelijk van hoe de groep op een bepaald moment is. Een grimmige sfeer betekent minder bewoners in de gezamenlijke ruimtes. Mensen trekken zich dan terug. Leuke sfeer betekent dat mensen eerder op de groep komen en zullen zich meer betrokken voelen.

**Vraag 8. Wat voor gevolgen heeft de huidige groepscohesie op het personeel?**    
Het verandert altijd. Collega’s en andere bewoners dragen hier ook aan bij. De huiselijkheid en de gezonde routine draagt hieraan bij. Je neemt jezelf als professional maar ook je eigen persoonlijkheid mee. Afgelopen twee jaar à samenhorigheid tijdens corona. Wat maatregelen in het huis doen. Bewoners denken mee met de begeleiders wanneer zij merken dat het druk is. Bieden bijvoorbeeld aan of ze je kunnen helpen met koken of dingen uit de weg zetten als er een ambulance komt. Je moet het met elkaar doen.

**Wat maakt de bereidwilligheid?** Veiligheid, acceptatie, luisteren en hem begrijpen. Deze woonvorm is een tent waar veel kaders zijn, met duidelijke huisregels, maar ook waar veel kan. Op deze snelweg kan de bewoner zelf laveren. Maar dit vertrouwen van elkaar winnen kost ook tijd natuurlijk bij bewoners. Als bewoners iets willen, gaat het lukken. Als begeleider moet je engelengeduld hebben, het gaat met vallen en opstaan. Focussen als begeleiders ook op het leven naast de drugs.

**Vraag 9. Zijn er dingen die jullie opvallen op het gebied van leeftijd/problematiek/etniciteit als je kijkt naar groepscohesie?**    
Je ziet wel dat mensen met een bepaalde etniciteit naar elkaar toe trekken. Gelijkgestemde gebruikers zoeken elkaar ook vaak op. Mensen die niet gebruik zoeken elkaar ook op. Mensen kennen elkaar vanuit de stad waar ze zijn opgegroeid, dat is ook verbindend. Ze kennen elkaar vanuit de methadonpost of Leger Des Heils, dat zijn ook wel verbindende elementen.

**Vraag 10. Wat is voor jullie de ideale groepscohesie?**    
Ik denk dat je altijd spreekt van een ideale groepscohesie omdat er niet een andere vorm bestaat. In elke groepscohesie vind je wat, moet je wat, moet wat anders. Nu is het ook niet ideaal maar het is wel goed. Je bent ook samen onderdeel van het geheel. Wanneer is iets ideaals? Je blik op groepscohesie zegt ook iets over hoe je naar werkzaamheden kijkt, je bent altijd actief en blijft nadenken over verbeterpunten. Geloof in de dialoog.

**Vraag 11 Wat zouden jullie ons willen meegeven op het gebied van het verbeteren van groepscohesie?**   
De dialoog blijven aangaan. Dingen bedenken die je samen kan gaan doen, dit kan klein beginnen. Je krijgt energie door het bindingsmiddel wat je hebt. Blijf vooral jezelf en blijf nieuwsgierig. Systeemgericht werken van Jaco de Rapper is erg interessant. Contextuele benadering is ook mooi. En kijk vooral naar het personeel, neem je als professional je verantwoordelijkheid? Meer contactmomenten bijvoorbeeld de dag starten met de cliënt.

**Hoe zit het dan met de tijd die je hebt binnen een dienst?** Ook spelen met de tijd. Zoals schoonmaken met een client à komen ook al nieuwe gesprekken mee. Administratieve last van hulpverleners is ook veel. Langdurige zorg à hoe je iets kan onderbouwen en kunt verantwoorden. Dan doe je het altijd goed.

# Bijlage 6: Enquête medewerkers van de Havenstraat

Afbeelding met tekst, software, Computerpictogram, diagram

Automatisch gegenereerde beschrijving

Afbeelding met tekst, software, diagram, schermopname

Automatisch gegenereerde beschrijving

Afbeelding met tekst, software, Computerpictogram, schermopname

Automatisch gegenereerde beschrijving

Afbeelding met tekst, schermopname

Automatisch gegenereerde beschrijving

# Bijlage 7: Interview D. van organisatie De-Bruggen

**Interview met groepsbegeleider D. van organisatie De-Bruggen**

**Het takenpakket van groepsbegeleider D. bestaat uit rapporteren op kantoor en activiteiten organiseren. D. is nog geen persoonlijk begeleider.**

**Vraag 1. Wat vind jij belangrijk als het gaat om de invulling van een dienst?**   
Wat ik belangrijk dat wij vooral alle cliënten zien en spreken tijdens een dienst, contact hebben, iets samen ondernemen. Ook alle dagelijkse dingen zoals koken, de taken etc. Als ze het niet doen hier een gesprek over voeren. Vooral erg gefocust zijn op in contact zijn. Ik vind het ook leuk om zelf actief bezig te zijn à zoals bezig zijn in de tuin. Het is aanstekelijk à als één bewoner meehelpt zal de rest ook sneller meedoen.

**Vraag 2. Op basis waarvan vul jij jouw dienst in? Denk bijvoorbeeld aan contactmomenten, rapporteren et cetera.**   
Begint met de overdracht, hierin krijg je van alles te horen over de bewoners. Overdracht is de basis à deze dingen moeten sowieso gebeuren. De agenda is ook een leidraad. Daarna begint al snel het koken met de cliënten als je een avonddienst hebt. Cliënten hebben corveetaken à daar bijv. achteraan in een dienst. Ook de dingen oppakken die gedurende een dienst op je pad komen.

**Vraag 3. Met welke taken ben jij het meest bezig tijdens een dienst?**   
Dit verschilt per diensten. Rapporteren kost veel tijd à wel gemiddeld twee uur in een dienst. Prioriteiten wisselen ook per dienst.

**Vraag 4. Ervaar jij administratieve last tijdens een dienst? Zou je hier verandering in willen?**   
Zou hier zeker wel verandering in willen. Maar ben ook niet goed genoeg op de hoogte qua wet- en regelgeving van rapporteren etc. Ik vraag me af wat bepaalde rapportages voor zin hebben? Zou het fijn vinden om niet elke dag te rapporteren. Alleen vraag ik mij dan af of dit ten goede komt van de cliënt.

**Vraag 5. Heb je het gevoel dat je genoeg tijd hebt voor de bewoners?**   
Net niet genoeg. Ik heb niet elke dienst genoeg aandacht voor alle 18 bewoners. Als je het echt wil dan kan het wel. Dit vereist wel een actieve houding. Je moet hier zelf wat aan doen. Als je meer op de groep bent kun je makkelijker inhaken op dingen, dus we moeten meer op de groep zijn. Bepaalde groep bewoners zoekt ons niet op à dit ligt zowel aan de client als groepsbegeleiders. Ik ervaar dat het lastig is om contact te maken. Ik probeer dit alsnog te doen maar is wel lastig. Dit gaat dan voornamelijk om de jongvolwassenen. Dit contact is voornamelijk negatief met hen omdat je ze vooral aanspreekt op hun kamer etc. In mijn ogen begint het hierbij wel bij ons als professional.

**Vraag 6. Lukt het ook om de bewoners die minder in beeld zijn voldoende te zien?**   
Zie vraag 5. Ik vind de jongvolwassenen het moeilijkst qua begeleiden. Het duurt dan ook wel een tijdje voordat je een band gaat krijgen met hen omdat ze weinig in beeld zijn.

**Vraag 7. Zou je meer willen ondernemen met de bewoners? Zo ja, hoe zou je dit graag zien?**   
Ik wil altijd wel meer ondernemen. Denk dan aan een film kijken, wandeling maken etc. Maar hier is niet altijd even veel tijd voor. Dit komt gewoon door de randzaken en basisdingen.

**Vraag 8. Uit de enquête is naar voren gekomen dat vrijwel alle medewerkers meer tijd doorbrengen op kantoor dan op de groep. Hoe zou je dit kunnen verklaren?**   
Het is heel makkelijk om op kantoor te blijven zitten, je loopt dan ook niet zo snel tegen dingen aan. Ik probeer mensen wel aan te spreken als ze veel op kantoor te zitten. Dit is voor de meesten wel een bespreekbaar punt. Sommigen hebben best veel taken als groepsbegeleider. Sommigen zien het werk dan niet liggen ofzo.

**Lukt het ook om andere collega’s hierin mee te krijgen?** Soms wel ja, dan doen we het samen.

**Vraag 9. Wat wordt er nu aangeboden aan gestructureerde groepsmomenten en wat is jouw visie hierop?**   
Op het moment zijn er drie eetmomenten. ’s Avonds koffiemoment tussen 19:00 en 19:30. Broodsmeermoment 21:00 uur, maar dat is in mijn ogen niet echt een groepsmoment. Er is twee keer in de maand bewonersvergadering. Eén keer in de vier weken moet je verplicht aanwezig zijn. Beloning voor de aanwezigen bij de bewonersvergadering. Geen straffen voor de afwezigen à dan weer in het negatieve. Themagroepen zijn er ook nog, dit is één keer in de week. Dit bestaat uit een geselecteerd groepje, er wordt dan over verschillende thema’s gesproken. De mensen die meedoen voelen dat als heel waardevol.

De opkomst bij het ontbijt is heel karig, meestal maar één of twee mensen die ontbijten. Bij lunch zijn er wel weer meer mensen. Avondeten is heel gezellig, samen eten en schoonmaken etc. Bepaalde mensen blijven dan ook op de groep hangen na dit eetmoment. Er zouden meer groepsmomenten kunnen komen, bijv. actieve groepsmomenten zoals een wandelclubje etc.

**Vraag 10. Brengt de bewonersvergadering wat bij?**    
Het is voornamelijk klagen naar mijn idee. De bewoners waarover geklaagd wordt zijn er dan niet, dus hoe bereik je die dan? Dat is iets wat ik mij wel afvraag.

Het lijkt mij ook leuk om met een groepje samen te gaan sporten. Dat zou ook leuk zijn voor de jongeren. Het moet dan wel weer gebeuren à van de grond komen. Weekplanning met verschillende activiteiten en dat bewoners zich hiervoor kunnen inschrijven. Elke week wat anders leuks. Dan vraag ik me wel af of zowel het personeel als de bewoners hierop zitten te wachten.

**Vraag 11. Wat wordt er allemaal al gedaan op de Havenstraat om de groepscohesie te verhogen? Wat mis je hierin?**   
Ik denk dat hier nog niet zoveel aan wordt gedaan om bewust de groepscohesie te vergroten. Maar zoals dingetjes in de tuin ondernemen et cetera draagt hier denk ik wel aan bij.

**Vraag 12. Wil je verder nog iets kwijt?**    
Ik ben geen pb’er, dus geen taken als pb’er, dus kan me meer richten op de groepsmomenten en vind dat wel heel fijn. Ik kan me goed voorstellen dat je als pb’er minder groepsgericht bent omdat je dan meer individuele taken hebt.

# Bijlage 8: Interview P. van organisatie De-Bruggen

**Interview met groepsbegeleider P. van organisatie De-Bruggen**

**Vraag 1. Wat vind jij belangrijk als het gaat om de invulling van een dienst?**

Ik vind het belangrijk dat het duidelijk is wat er tijdens een dienst moet gebeuren. Het werkt fijn als er een goede verdeling is tussen de drukte en even wat rustigere momenten. Een voorbeeld hiervan is boodschappen doen in het weekend in plaats van een doordeweekse dag, want in het weekend is hier meer tijd voor. De neventaken die ik heb verdeel ik ook over mijn diensten. Ik heb een redelijk vast rooster, hierdoor kan ik standaard contactmomenten inplannen en ook vaste momenten inplannen voor mijn neventaken.

**Wat voor neventaken heb jij?**

Ik heb vrij veel neventaken waaronder; medicatie van de bewoners, de financiën bijhouden van de locatie, het leiden van de bewonersvergadering, ik ben supervisievoorzitter en ik maak deel uit van de activiteitencommissie. Daarnaast ben ik ook nog persoonlijk begeleider van twee cliënten. Ik zit wel vol met de neventaken die ik nu allemaal heb en ben hier verschillend tijd aan kwijt aan. Dit is afhankelijk van de veranderingen die plaatsvinden. Als een nieuwe cliënt zijn medicatie nog in het systeem gezet moet worden kost dat meer tijd dan wanneer alles al goed ingesteld is. Wel kost de financiën minder werk dan voorheen, we hebben nu gewoon één pas op locatie in plaats van contact geld. Op een vast moment in de week check ik de financiën. Heb het hier wel drukker mee als er veel nieuwe cliënten moet worden ingeschreven.

**Hoe is de balans qua neventaken en op de groep zijn?**

Als ik hier tijd voor heb tijdens een dienst kan ik aan de slag met mijn neventaken. Medicatie is hierin wel een ander verhaal, dit moet namelijk op een bepaalde tijd klaar zijn.

**Vraag 2. Met welke taken ben jij het meest bezig tijdens een dienst?**

Rapporteren is wel nummer één, hier ben ik toch wel snel een uur mee bezig. Het is een eis vanuit de gemeente dat we minimaal één keer per dienst de bewoners moeten rapporteren. Soms is dit onnodig werk, als je een bewoner bijvoorbeeld de hele dienst niet gezien of gesproken hebt. Tijdens de groepsmomenten is het belangrijk dat je op de groep bent in plaats van de hele tijd op kantoor. Daar ben ik dan ook veel mee bezig tijdens een dienst, het contact leggen met de bewoners op de groep en hen opzoeken voor contactmomenten.

**Vraag 3. Ervaar jij administratieve last tijdens een dienst? Zou je hier verandering in willen?**

Ik vind dit persoonlijk wel meevallen, ik heb het goed weggezet dat ik niet teveel taken heb en daardoor tijd overhoud om bijvoorbeeld cliëntzaken op te pakken. Ik zit niet de hele dag achter de computer. Ook vind ik de administratieve last redelijk meevallen.

**Vraag 4. Heb je het gevoel dat je genoeg tijd hebt voor de bewoners?**

Nou nee, het is altijd beter als iemand meer tijd en aandacht krijgt als ik spreek over mijn eigen pb-cliënten. De één heeft ook meer begeleiding nodig dan de ander, dit is afhankelijk van het traject van de cliënt.

**Lukt het altijd om die extra tijd te nemen?**

Dit heeft te maken met oplossingsgericht werken à als iemand weet wat hij nodig heeft om zijn doelen te behalen ben ik als pb’er daar wat meer op de achtergrond dan bij iemand die hier meer ondersteuning bij nodig heeft. Dus daar is het wat afhankelijk van.

*Kijkend naar de andere bewoners à* mensen die op de groep zijn niet. De jongere groep op de locatie ontlopen de begeleiding soms ook wel bewust. Zij zijn wel meer op zichzelf, zijn meer bezig met hun eigen hun plan. Daar heb je veel voor tijd nodig om die actief op te zoeken en überhaupt het contact te maken. Het is niet dat zij zich dan gelijk niet begeleidbaar opstellen maar meer de focus hebben buiten de Havenstraat.

**Vraag 6. Lukt het ook om de bewoners die minder in beeld zijn voldoende te zien?**

Het minimale contact is er wel, ik weet waar ze zijn en of ze thuis slapen of niet. Maar als je iemand verder wilt helpen met zijn doelen blijft het hier wel wat in hangen. Heb ook het idee dat ze niet direct willen werken aan hun doelen waardoor de motivatie ook weleens ontbreekt.

**Vraag 7. Zou je meer willen ondernemen met de bewoners? Zo ja, hoe zou je dit graag zien?**

Ik denk dat het wel leuk is om meer activiteiten te organiseren. Het is nu sporadisch dan een vast moment. Bijvoorbeeld één keer in de maand een spelletjesavond of dat een bewoner zelf aankomt met een idee waardoor we als begeleiding weer eens wat inplannen. Dit kan ook structureel worden gedaan. Bingo-avond is altijd wel een succes. Zijn wel redelijk dezelfde bewoners die komen met hun ideeën. Wat het lastig hierbij maakt is dat je niet altijd dezelfde mensen op die dienst hebt staan tijdens bijvoorbeeld en bingo-avond. Het zou hierin dan handig zijn dat iedereen weet hoe dit georganiseerd zou kunnen worden.

**Bewoners dragen dus zelf ook ideeën aan, hoe gaat dat?**

Dit wordt vaak aangedragen tijdens de bewonersvergadering, wel vaak door dezelfde bewoners.

**Toelichting op de bewonersvergadering***.*

Ik merk dat de opkomst van de bewonersvergadering de laatste tijd minder is geworden. Hierdoor wil ik de bewonersvergadering minder vaak laten plaatsvinden, dus één keer in de maand in plaats van twee keer. En dan aansluitend op het avondeten. Hierbij kunnen de bewoners met leefgeld dan ook mee-eten zodat je de jongvolwassenen ook gelijk er bij hebt. Nu voelt het soms als het vergaderen om het vergaderen. We willen het ook niet groter maken dan dat het is. Dit is nog wel in werking, dus wordt nog vervolgt.

**Vraag 8. Uit de enquête is naar voren gekomen dat vrijwel alle medewerkers meer tijd doorbrengen op kantoor dan op de groep. Hoe zou je dit kunnen verklaren?**

Ik ben al redelijk veel op de groep. Ik pak ook vrij vaak mijn laptop en ga dan op de groep zitten. De administratieve taken zijn er nou eenmaal. Ik snap ook wel waarom collega’s wel op het kantoor gaat zitten, als je nog veel regelzaken moet doen etc. Je bent wel minder productief als je op de bank gaat zitten met je laptop maar dat offer ik dan wel op.

**Vraag 9. Wat wordt er nu aangeboden aan gestructureerde groepsmomenten en wat is jouw visie hierop?**

De momenten zijn wel bij iedereen bekend, sommige bewoners hebben daar geen behoefte aan. Die hebben meer hun eigen plekje en willen meer hun eigen ding doen. Dit geldt ook voor het avondeten, dat ze hun eigen eten klaarmaken in plaats van het gezamenlijk eten. De momenten zijn er wel maar het is niet dat iedereen hier gebruik van maakt.

**Wat vind je van de hoeveelheid gestructureerde groepsmomenten?**

Het is wel wat beperkt qua groepsmomenten. Het is voornamelijk in de avond dat er samen wordt gezeten. Je zou er meer momenten kunnen maken, zoals een koffiemoment in de ochtend of middag zodat je elkaar meer ziet. Ik zou dit zien zitten als hier ook gebruik van gemaakt zou worden. Ik zou de momenten die we nu hebben meer kunnen benutten door middel van het doen van een activiteit samen met een bewoner.

**Vraag 10. Wat wordt er allemaal al gedaan op de Havenstraat om de groepscohesie te verhogen? Wat mis je hierin?**

Er worden wat grotere activiteiten georganiseerd, daar ben ik zelf niet direct bij betrokken. Laatst zijn we naar zo’n klimpark geweest en samen uiteten geweest. Nu voor het tienjarige bestaan worden er ook weer grotere activiteiten georganiseerd. Ik mis op dit moment zelf niks omtrent de activiteiten. De bewoners worden hier ook in meegenomen, dit benoem ik dan ook tijdens de bewonersvergadering.

**Vraag 11. Stel, jij krijgt de taak om de groepscohesie op de Havenstraat te verhogen. Hoe zou je dit aanpakken? *Denk bijvoorbeeld aan een nieuwe methodiek, interventie et cetera****.*

Meer activiteiten. Meer structurele momenten, niet alleen spelletjes doen maar ook een wandeling gaat maken. Wat kleinere dingen samen doen met een bewoner. Samen sporten geprobeerd, maar dit hield niet echt stand omdat het in de ochtend moest vanuit beleid in verband met de dagbestedingsuren. Bewoners hadden hier geen behoefte aan omdat ze liever in de avond wilden gaan. Heb dit zelf ook weleens gedaan en was heel erg leuk en succesvol, je bereikt heel veel tijdens een uurtje sporten. Het zou leuker zijn als het toegankelijker zou zijn en niet afhangt van een bepaald moment.

**Vraag 12. Wat zijn aspecten die jij belangrijk vindt als het gaat over een interventie om de groepscohesie te verhogen?**

Het moet voor iedereen toegankelijk zijn. Niet teveel eisen. Dat de pb’er zelf de vrijheid krijgt om het samen met een bewoner of groep in kan vullen. Voornamelijk laagdrempelig houden. Als je dingen gaat verwachten steken de meeste bewoners al hun hakken in het zand.

# Bijlage 9: Eerste evaluatie eindproduct

**Dit is afkomstig uit een mail van locatiemanager van De-Bruggen naar aanleiding van het telefonisch overleg.**

“Hieronder mijn inhoudelijke feedback.

· Ik ben positief verrast over de keuze voor een folder. Medewerkers op de werkvloer hebben het meeste aan kort en bondige hulpmiddelen die hen ondersteunen bij het uitvoeren van de verschillende taken. Het begeleiden van groepsprocessen is één van die taken.

· Ik vind de visuele vormgeving mooi en hij sluit aan bij de stijl van De-Bruggen (Blauw en wit).

· De inleiding leest prettig en ik weet daaruit gelijk op te maken wat ik in de folder terug kan vinden en waar ik het voor kan gebruiken. Ook de verwijzing naar het boek vind ik prettig voor mijzelf en anderen die geïnteresseerd zijn in meer achtergrondinformatie.

· Het stukje over dynamisch proces is mijn inziens cruciaal om te voorkomen dat medewerkers alleen maar snel alle stappen willen doorlopen om de eindstreep te behalen.

· De verschillende fasen zijn kort en bondig beschreven.

· Het leest prettig dat bij elke fase de betreffende fase en de rol van de begeleider kort staat beschreven. Als toevoeging zou ik zelf nog wel geïnteresseerd zijn in waaruit blijkt dat je in deze fase zit of dat het ``goed`` of ``minder goed`` gaat zodat je naar de volgende of vorige fase kan. Bijvoorbeeld bij fase 2 > groepsdoel bepaald door naar fase 3. Lukt het niet om groepsdoel te bepalen terug naar fase 1.

· Tot slot ben ik erg benieuwd naar het onderzoek en het adviesrapport dat bij de folder hoort.”

# Bijlage 10: Overige aanbevelingen

*Hieronder staan de aanbevelingen puntsgewijs beschreven.*

Ten eerste, zoals hierboven is geconstateerd, is er een generatiekloof tussen de jongere en oudere bewoners. Het is merkbaar dat de oudere bewoners meer mee participeren op de woonvorm dan de jongere bewoners en dat dit tot ergernis leidt. Daarom bevelen wij als eerst aan om een vervolgonderzoek te verrichten naar hoe deze kloof geminimaliseerd kan worden, dit niet alleen ten behoeve van de groepscohesie maar ook om de jongvolwassenen meer in beeld te krijgen. Wat hier goed op aansluit is de methodiek Geweldloos Verzet. Geweldloos Verzet is een methode gebaseerd op gerichte aandacht, aanwezigheid, nabijheid en interesse en is vrij van iedere vorm van geweld. Een voorbeeld hiervan is om niet in discussie te gaan. Leidend binnen Geweldloos Verzet is het besef dat men zelf geen controle heeft op het gedrag van de ander, maar enkel controle heeft over het eigen gedrag en welke interventies gebruikt kunnen worden. De methode was uiteindelijk niet passend voor ons onderzoek omdat de methode voornamelijk gericht is op de jongere generatie en daardoor niet aansluit bij de oudere doelgroep van de Havenstraat. Wel denken wij dat dit een methodiek is wat het waard is om in te verdiepen om zo meer in contact te komen met de jongvolwassenen van de Havenstraat.

Wat wij graag ten tweede willen aanbevelen is om een start te maken in de bewustwording van het hebben van een fixed en een growth mindset. De reden waarom wij dit aanbevelen wordt uitgelegd onder het kopje Belangrijkste bevindingen uit het onderzoek. Wij raden een training over dit onderwerp aan om meer bewustwording te creëren bij de medewerkers. Wij bevelen aan om deze training te laten uitvoeren door iemand die expert is op het gebied van dit onderwerp en los van de organisatie staat. Dit vinden wij belangrijk omdat deze persoon objectief is en met grote expertise over de verschillende mindsets kan vertellen. Doordat het een onafhankelijk persoon is wordt de kans op nieuwe inzichten groter dan wanneer de training wordt gegeven door iemand die dicht bij De-Bruggen staat.

Hierop aansluitend hebben wij gekeken naar de methodieken die De-Bruggen momenteel zelf al aanbiedt. Tijdens ons onderzoek zijn we in gesprek gegaan met andere professionals die onder andere oplossingsgericht werken ook als methodiek binnen hun organisatie hanteren. Zij vertelden ons een verdiepingsslag met deze methodiek te hebben gemaakt middels een training die ingaat op weerstandspatronen binnen oplossingsgericht werken. Hierin kwam bijvoorbeeld naar voren dat het veel op kantoor zitten van medewerkers mogelijk vermijdingsgedrag is. Dit vonden wij erg interessant, maar konden hierover weinig vinden tijdens literatuuronderzoek en hebben er daarom voor gekozen om dit niet als eindproduct aan te bieden. Echter denken wij wel dat een verdieping hierin waardevol zou kunnen zijn.

Tot slot zouden wij een vervolgonderzoek willen adviseren naar hoe groepsbegeleiders hun diensten indelen. Een belangrijk aspect lijkt ons waar en hoe zij tijdens deze diensten beschikbaar zijn voor bewoners. Tijdens het onderzoek is naar voren gekomen dat groepsbegeleiders momenteel veel kwijt zijn aan taken op kantoor, waardoor zij gemiddeld per dienst meer tijd spenderen op kantoor dan in de gezamenlijke ruimtes. Wat wij aanraden is om te kijken naar hoe de tijd op kantoor voor groepsbegeleiders geminimaliseerd kan worden.