2017



Wat vinden de samenwerkingspartners?

*Kwalitatief onderzoek naar de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van Sportservice Noord-Brabant Roosendaal*

Teuntje Voermans

67454

Sportservice Noord-Brabant Roosendaal

Versie 1.0

Wat vinden de samenwerkingspartners?

*Kwalitatief onderzoek naar de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van Sportservice Noord-Brabant*

Student: Teuntje Voermans  
Studentnummer: 67454

Stageverlener: Sportservice Noord-Brabant Roosendaal  
Afstudeerbegeleider: dhr. M. Gommeren

Opleiding: Sportkunde  
Naam hogeschool: HZ University of Applied Sciences  
Locatie opleiding: Vlissingen  
1e afstudeerdocent: mevr. E. Wisse  
2e afstudeerdocent: dhr. B. Postma

Versie: 1.0  
Plaats en datum: Roosendaal, 09 mei 2017

Colofon

Titel: Wat vinden de samenwerkingspartners?

Ondertitel: Kwalitatief onderzoek naar de samenwerking tussen de   
 buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van Sportservice  
 Noord-Brabant Roosendaal.

Auteur: T.J.R. Voermans  
 voer0003@hz.nl

Opdrachtgever: Sportservice Noord-Brabant Roosendaal  
 Burgerhoutsestraat 23  
 4701 EK Roosendaal  
 [info@ssnb.nl](mailto:info@ssnb.nl)

HZ University of Applied Sciences  
Sportkunde  
Edisonweg 4  
4382 NW Vlissingen  
[ave@hz.nl](mailto:ave@hz.nl)   
Tel. 0118 – 489 000

Afstudeerbegeleiders: E. Wisse (HZ University of Applied Sciences)  
 B. Postma (HZ University of Applied Sciences)

Plaats: Roosendaal

Datum: 9 mei 2017

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie ‘Kwalitatief onderzoek naar de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van Sportservice Noord-Brabant Roosendaal’. Het onderzoek naar de samenwerking is uitgevoerd bij Sportservice Noord-Brabant (SSNB) Roosendaal. De scriptie is geschreven wegens mijn afstuderen aan de opleiding Sportkunde aan de HZ University of Applied Sciences te Vlissingen. Van februari 2017 tot en met mei 2017 bezig geweest met het onderzoek en het schrijven van de scriptie.

In samenspraak met mijn stagebegeleider, M. Gommeren, hebben we de onderzoeksvraag voor de scriptie bedacht. Na uitvoerig kwalitatief onderzoek te doen, heb ik de onderzoeksvraag kunnen beantwoorden. Het onderzoek dat ik heb uitgevoerd was erg leerzaam en ik kon ten alle tijden bij mijn stagebegeleider vanuit SSNB Roosendaal terecht. Ook mijn stagebegeleidster vanuit de opleiding, E. Wisse, stond altijd voor me klaar. Ze hebben bij verschillende knelpunten geholpen, zodat ik daarna weer verder kon met mijn onderzoek.

Om deze reden wil ik mijn stagebegeleiders bedanken voor hun begeleiding, feedback en steun gedurende het leerproces. Ook wil ik de buurtsportcoaches en verschillende samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal bedanken voor hen tijd, medewerking en input aan het onderzoek. De hulp heeft mij geholpen om de scriptie en een goed einde te brengen.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Teuntje Voermans Roosendaal, 9 mei 2017

Samenvatting

Begin 2012 is de regeling naar buurtsportcoaches uitgebreid (Lindert et al., 2016). De uitbreiding van de regeling heeft ervoor gezorgd dat de verbindingen van sport ook naar andere sectoren gelegd wordt, zoals zorg, welzijn en het bedrijfsleven (Aalbers et al., 2013). De buurtsportcoach wordt breder voor de wijk ingezet met daarin meer de focus op een coachende rol in plaats van een uitvoerende rol (Heijden et al., 2013).

De buurtsportcoaches brengen dus verschillende sectoren samen, waardoor verschillende samenwerkingen zijn ontstaan. Vanuit Sportservice Noord-Brabant (SSNB) Roosendaal is een verzoek gekomen om onderzoek te doen naar de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal. De organisatie wilde weten of de samenwerkingspartners hetzelfde tegen de buurtsportcoaches aankijken als SSNB Roosendaal. Met als doel de wederzijdse verwachtingen beter op elkaar af te stemmen. De verkregen visie kan vervolgens ingezet worden bij het werven van nieuwe samenwerkingspartners.

Eerst is een literatuurstudie gedaan naar de begrippen buurtsportcoaches en samenwerken. Vervolgens is er aan de hand van semigestructureerde interviews gegevens verzameld over de factoren en clusters van het HALL-Framework die invloed hebben op een samenwerkingsproces. Door de uitkomsten van het literatuuronderzoek en het veldonderzoek is een conclusie getrokken en zijn aanbevelingen uitgeschreven.

Op basis van de literatuurstudie is naar voren gekomen dat het HALL-Framework een belangrijke rol speelt in het verloop van een samenwerking. Dit is bevestigd door het veldwerk. Het HALL-Framework bestaat uit de institutionele factoren, de (inter)persoonlijke factoren, de organisatie van de samenwerking en de clusters leercultuur en context. In de onderzochte samenwerkingsverbanden wordt nog weinig rekening gehouden met de institutionele factoren, echter brengt dit geen belemmeringen met zich mee.   
Op het gebied van (inter)persoonlijke factoren hechten de deelnemers van de samenwerking veel waarde aan respect, vertrouwen, acceptatie en plezier. Ook vullen de deelnemers elkaar aan met de verschillende expertises en hebben ze nieuwe competenties opgedaan tijdens de samenwerking.   
De organisatie van de samenwerking is ook ondervraagd. Bij deze factor vinden de samenwerkingspartners het belangrijk dat de werkzaamheden inzichtelijk zijn en de communicatie goed loopt, zodat alle deelnemers weten wie met wat bezig is. De deelnemers merken heel erg dat de verschillende partners een toegevoegde waarde zijn binnen de samenwerking.   
De clusters leercultuur en context komen beide voor in de samenwerkingen. Soms kan er nog meer stilgestaan worden bij de leercultuur, terwijl bij de context wel al vaak stilgestaan wordt.

Het literatuuronderzoek is vergeleken met de uitkomsten van het praktijkonderzoek. Op het gebied van institutionele factoren spreken beide onderdelen van het onderzoek elkaar tegen, terwijl dit bij de (inter)persoonlijke factoren, de organisatie van de samenwerking en de clusters niet het geval is.

Op basis van de bevindingen van het onderzoek zijn enkele aanbevelingen voor de praktijk:

* Ruimte voor structurele evaluatiemomenten
* Besteed aandacht aan de verschillende beleidsvormen
* Zichtbaarheid in de wijk vergroten
* Gebruik maken van de netwerken van de samenwerkingspartners
* Rekening houden met het verschil tussen doeners en denkers

Inhoudsopgave

[1. Inleiding 7](#_Toc482017420)

[2. Theoretisch kader 9](#_Toc482017421)

[2.1. Buurtsportcoaches 9](#_Toc482017422)

[2.1.1. Definitie 9](#_Toc482017423)

[2.1.2. Werkzaamheden 10](#_Toc482017424)

[2.2. Samenwerkingen 10](#_Toc482017425)

[2.2.1. Algemeen 10](#_Toc482017426)

[2.2.2. Samenwerkingspartners van buurtsportcoaches 12](#_Toc482017427)

[2.3. Het HALL-Framework 13](#_Toc482017428)

[2.3.1. De clusters en begrippen binnen het HALL-Framework 14](#_Toc482017429)

[2.3.2. Belang onderzoek 16](#_Toc482017430)

[2.4. Conceptueel model 17](#_Toc482017431)

[3. Onderzoeksmethode 18](#_Toc482017432)

[3.1. Onderzoeksontwerp 18](#_Toc482017433)

[3.2. Onderzoekseenheden 19](#_Toc482017434)

[3.3. Meetinstrumenten & Procedure 19](#_Toc482017435)

[3.4. Data-analyse 20](#_Toc482017436)

[3.5. Betrouwbaarheid en validiteit 21](#_Toc482017437)

[3.6. Ethische overwegingen 22](#_Toc482017438)

[4. Resultaten 23](#_Toc482017439)

[4.1. Stellingen met betrekking tot alle factoren in het HALL-Framework 23](#_Toc482017440)

[4.2. Institutionele factoren vanuit informatie van de interviews 27](#_Toc482017441)

[4.3. (Inter)persoonlijke factoren vanuit informatie van de interviews 28](#_Toc482017442)

[4.4. Organisatie van de samenwerking vanuit informatie van de interviews 29](#_Toc482017443)

[4.5. Invloeden van de clusters leercultuur en context vanuit informatie van de interviews 31](#_Toc482017444)

[5. Discussie 32](#_Toc482017445)

[5.1. Institutionele factoren 32](#_Toc482017446)

[5.2. (Inter)Persoonlijke factoren 33](#_Toc482017447)

[5.3. Organisatie van de samenwerking 33](#_Toc482017448)

[5.4. Invloeden van de clusters leercultuur en context 34](#_Toc482017449)

[5.5 HALL-Framework 35](#_Toc482017450)

[5.6. Methodiek 36](#_Toc482017451)

[5.7. Reflectie onderzoek 36](#_Toc482017452)

[6. Conclusie en aanbevelingen 38](#_Toc482017453)

[6.1. Conclusie 38](#_Toc482017454)

[6.1.1. Institutionele factoren 38](#_Toc482017455)

[6.1.2. (Inter)persoonlijke factoren 39](#_Toc482017456)

[6.1.3. Organisatie van de samenwerking 39](#_Toc482017457)

[6.1.4. Invloeden clusters leercultuur en context 40](#_Toc482017458)

[6.1.5. Samenwerking tussen buurtsportcoaches en samenwerkingspartners 40](#_Toc482017459)

[6.2. Aanbevelingen 41](#_Toc482017460)

[6.2.1. Aanbevelingen sportservice Noord-BRabant Roosendaal 41](#_Toc482017461)

[6.2.2. Aanbevelingen vervolgonderzoek 43](#_Toc482017462)

[Literatuurlijst 44](#_Toc482017463)

[Bijlagen 47](#_Toc482017464)

[Bijlage I. Landelijke- en lokale doelstellingen buurtsportcoachregeling 48](#_Toc482017465)

[Bijlage II. Beeldvorming Sportservice Noord-Brabant 49](#_Toc482017466)

[Bijlage III. Begrippenkader 50](#_Toc482017467)

[Bijlage IV. Begrippenkader HALL-Framework 51](#_Toc482017468)

[Bijlage V. Selectie samenwerkingspartners 53](#_Toc482017469)

[Bijlage VI. Planning en verdeling interviews 54](#_Toc482017470)

[Bijlage VII. Topiclijst interviews 55](#_Toc482017471)

[Bijlage VIII. Operationalisering 59](#_Toc482017472)

[Bijlage IX. Procedures interviews 60](#_Toc482017473)

[Bijlage X. Transcripten interviews 61](#_Toc482017474)

[Bijlage XI. Coderen 62](#_Toc482017475)

[Bijlage XII. Uitkomsten stellingen partners 63](#_Toc482017476)

[Bijlage XIII. Vragenlijst stellingen coördinator 74](#_Toc482017477)

[Bijlage XIV. Evaluatieformulier samenwerkingspartners 76](#_Toc482017478)

# 1. Inleiding

Buurtsportcoachregeling

Tot 2012 werkte de gemeenten met combinatiefunctionarissen die het doel hadden om de sectoren onderwijs, sport en/of cultuur te verbinden (Lindert et al., 2016). Begin 2012 is de regeling naar buurtsportcoaches uitgebreid, wat ervoor gezorgd heeft dat de verbindingen van sport ook naar andere sectoren gelegd wordt, zoals zorg, welzijn en het bedrijfsleven (Aalbers et al., 2013). De buurtsportcoach wordt breder voor de wijk ingezet met daarin meer de focus op een coachende rol in plaats van een uitvoerende rol. Dit is bij een combinatiefunctionaris juist andersom (Heijden et al., 2013). Met deze verlegging wil het kabinet bereiken dat voor iedere Nederlander een passend, veilig en toegankelijk sport- en beweegaanbod in de buurt aanwezig is. Met als doelstelling om meer sportdeelname en een actieve en gezonde leefstijl te stimuleren (Lindert, Pulles & Poel, 2016).

Het ministerie van VWS heeft verschillende landelijke- en lokale doelstellingen opgesteld, zie bijlage I (Ginneke, Lindert & Poel, 2016). Naast de landelijke doelstellingen streven de gemeenten en de buursportcoaches ook eigen lokale doelstellingen na (Ginneken et al., 2016).

In de gemeente Roosendaal voert het Mulier Instituut in de periode van 2016 en 2017 een evaluatieonderzoek naar lokale implementatie en opbrengsten van de buurtsportcoachregeling uit. Roest, Pulles, Lindert, Poel, Cevaal & Ginneken (2016) geven aan dat uit het onderzoek het volgende naar voren komt:

* Achtergrondgegevens van buurtsportcoaches, gemeenten en betrokken partijen
* Doelen bij de inzet van de buurtsportcoaches
* Sectoren, doelgroepen en problemen waarvoor buurtsportcoaches worden ingezet
* Activiteiten en taken van de buurtsportcoach
* Ervaringen met het implementatieproces
* Ervaren resultaten en effecten van de inzet van buurtsportcoaches

Onderzoeksstage

De onderzoeksstage wordt bij SSNB in Roosendaal gelopen. Een omschrijving van de organisatie SSNB is te vinden in bijlage II. Aan de hand van de gesprekken met de coördinator en buurtsportcoaches van SSNB Roosendaal is er een verzoek naar voren gekomen is om onderzoek te doen naar de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal.   
Dit verzoek is gekomen, omdat SSNB Roosendaal vindt dat ze zich te veel richt op de eigen visie. Terwijl het niet duidelijk is hoe de samenwerkingspartners en eventuele nieuwe partners tegen de samenwerking met de buurtsportcoaches aankijken. Dit resulteert in wederzijdse verwachtingen die niet altijd kloppen. Het verzoek voor het onderzoek is vastgesteld in een onderzoeksvraag en doelstelling.

Het probleem is ontstaan doordat er in 2000 door het sportbureau een lijn is getrokken vanuit het buurtonderwijs. De lijn was het richten op de eigen visie. Deze lijn is steeds verder doorgetrokken en er is niet gekeken naar andere visies, omdat dit als de juiste lijn werd beschouwd (Gommeren, 2015).   
In 2011 is de stichting het Sportbureau failliet gegaan en is SSNB Roosendaal ontstaan. De lijn van het Sportbureau is mee overgenomen (Gommeren, 2015). Er kwam steeds meer het besef dat de visie van andere partijen ook belangrijk is. Door rekening te houden met andere visies kan SSNB Roosendaal ontwikkelen en groeien. Echter heeft SSNB Roosendaal de visie naar andere partijen nog niet uitgebreid, omdat geen mensen beschikbaar waren die de verandering konden realiseren. SSNB Roosendaal wil dit wel gaan oppakken.

De hoofdvraag van het onderzoek luidt als volgt:

“Hoe is de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal?.”

Deze hoofdvraag is op te delen in verschillende deelvragen, namelijk:

* Wat zijn de institutionele factoren binnen de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal?
* Wat zijn de (inter)persoonlijke factoren binnen de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal?
* Hoe is de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal georganiseerd?
* Wat zijn de invloeden van de clusters leercultuur en context op de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal?

SSNB Roosendaal wil meer inzicht krijgen in de visie van de samenwerkingspartners over de buurtsportcoaches. De organisatie wil te weten komen of de samenwerkingspartners hetzelfde tegen de buurtsportcoaches aankijken als SSNB Roosendaal. Dit met als doel de wederzijdse verwachtingen beter op elkaar te kunnen afstemmen. De verkregen visie kan vervolgens ingezet worden bij het werven van nieuwe samenwerkingspartners.   
Verder kan er mede door de gegevens die voortkomen uit het brede, landelijke onderzoek van het Mulier Instituut en het lokale onderzoek naar de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en samenwerkingspartners in Roosendaal een helder nieuw beleidsplan worden opgesteld. Het plan wordt vervolgens in 2018 aan de gemeente voorgesteld. Het doel van dit plan is het voortbestaan van de organisatie garanderen.

In het onderzoeksverslag wordt als eerste de literatuurstudie weergegeven in het theoretisch kader. Als tweede wordt de methode van het onderzoek beschreven. In het volgende hoofdstuk is de resultaten van het veldonderzoek weergegeven. In hoofdstuk vijf, de discussie, worden de uitkomsten van de literatuurstudie en het veldonderzoek met elkaar vergeleken. In het laatste hoofdstuk komen de conclusies en aanbevelingen aan bod.

# 2. Theoretisch kader

Om antwoord te geven op de hoofdvraag en de deelvragen is het van belang om begrippen en theorieën middels een literatuuronderzoek in het theoretisch kader uit te werken. Deze begrippen en theorieën worden samengevoegd tot een begrippenkader. In het theoretisch kader worden de volgende begrippen en theorieën gedefinieerd en uitgewerkt:

* Buurtsportcoach
* Samenwerkingen
* HALL-Framework

Aan de hand van het theoretisch kader is een begrippenkader tot stand gekomen, deze is te vinden in bijlage III. De uitwerking van de begrippen en theorieën helpt bij het operationaliseren van het onderzoek. Ook is er een conceptueel model ontwikkeld, deze is te vinden in paragraaf 4.

## 2.1. Buurtsportcoaches

Om het begrip buurtsportcoach te begrijpen is het van belang dat de definitie, de werkzaamheden en houdingen van de buurtsportcoaches helder zijn. Deze aspecten worden in deze paragraaf uitgewerkt. Deze aspecten zorgen ervoor dat in het onderzoek de buurtsportcoach begrepen wordt en dat de belangen van de buurtsportcoaches duidelijker zijn.

### 2.1.1. Definitie

In de literatuur hebben verschillende personen het over de definitie van de buurtsportcoaches, namelijk:

Sport & Bewegen in de buurt (z.d.):

“Combinatiefunctionarissen met als specifieke opdracht het organiseren van een sport- en beweegaanbod in de buurt en het maken van een verbinding tussen sport- en beweegaanbieders en andere sectoren zoals zorg, welzijn, jeugdzorg, kinderopvang en onderwijs. Er is altijd sprake van een combinatie met sport en bewegen.”

Ooms, Veenhof & Leemrijse (2015):

“Buurtsportcoaches zijn personen die zowel werkzaam zijn bij een sport- of beweegaanbieder als in tenminste één andere sector (zorg, welzijn, kinderopvang, jeugdzorg of bedrijfsleven). Op deze manier wordt er een verbinding tussen sport en andere sectoren gelegd”(p.11).

Verder zijn er nog verschillende belangrijke zaken over de buurtsportcoach te vinden. Zo kan volgens Aalbers, Preller, Hartog & Wagemakers (2013) de buurtsportcoach interventies inzetten voor het bevorderen van een gezonde leefstijl. De interventies worden ingezet om o.a. de doorstroom van de zorg naar het reguliere beweegaanbod te bevorderen. Dit betekent dat de buurtsportcoach een sleutel kan zijn tussen de verbinding van de zorg en het regulier beweegaanbod (Aalbers et al., 2013).   
De buurtsportcoach is ook belangrijk bij het inzetten van beweeginterventies binnen de wijk. De beweeginterventies dragen bij aan het in beweging brengen van de mensen binnen de wijk (Bisseling, Schokker, Brussel, Collard, Slinger & Poiesz, 2014).

Uit de definities is op te maken dat een buurtsportcoach met twee grote actoren samenwerkt, namelijk de gemeente waarbinnen de buurtsportcoach werkzaam is en de contacten van zijn netwerk. Denk hierbij aan samenwerkingspartners. Niet alleen de samenwerking is belangrijk, maar het draagvlak van de omgeving is ook essentieel. Dit gegeven bepaalt namelijk op welke manier de buurtsportcoach in de omgeving verwelkomd wordt (Brandsema, 2016).

Kortom is de buurtsportcoach het sleutelfiguur tussen verschillende sectoren. Een buurtsportcoach weet van alles over beweegprogramma’s of ondersteuning door het jeugdsportfonds als een kind niet mee kan doen door financiële tekortkomingen. Een buurtsportcoach begeleidt verschillende doelgroepen uit de gemeente naar een passend sport- en beweegaanbod (Zijlstra & Wever, 2014). De bovengenoemde definities spreken elkaar niet tegen, maar ondersteunen elkaar. Deze onderdelen kunnen dus in het onderzoek meegenomen als kenmerken van buurtsportcoaches.

### 2.1.2. Werkzaamheden

Een buurtsportcoach heeft verschillende werkzaamheden. Volgens Pulles et al. (2014) zijn de volgende punten o.a. de werkzaamheden van buurtsportcoaches:

* Coördineren, verbinden, organiseren en uitvoeren
* Enthousiasmeren van de doelgroep
* Inventariseren van behoeften en signaleren van problemen
* Betrokken worden bij naschoolse sport- en beweegactiviteiten

De werkzaamheden van de buurtsportcoaches zijn afhankelijk van de objectieve en subjectieve kennis die men over de doelgroep heeft. De subjectieve kennis wordt beïnvloed door de binding met de doelgroep. De buurtsportcoach kan zo inspelen op attituden, sociale invloeden en eigen effectiviteit van de doelgroep (Brandsema, 2016).

Om in te spelen op de bovengenoemde factoren is de kennis van de buurtsportcoach over de doelgroep noodzakelijk. De professionele houding van een buurtsportcoach is ook essentieel, het bepaald namelijk gedeeltelijk het gedrag van de doelgroep (Brandsema, 2016). Kennis en een professionele houding kunnen belangrijke eigenschappen voor een buurtsportcoach zijn. Deze aspecten worden meegenomen binnen het onderzoek.

## 2.2. Samenwerkingen

### 2.2.1. Algemeen

Deze paragraaf gaat in op samenwerken en samenwerkingspartners in de algemene zin.   
Het onderzoek draait vooral om de samenwerkingen met partners. Gedurende het onderzoek worden er gesprekken met samenwerkingspartners gevoerd, waardoor het van belang is om meer over samenwerken en samenwerkingspartners te weten.

Bij samenwerken gaat het om het aangaan van verbindingen, bijvoorbeeld tussen mensen, gemeenschappen en organisaties (Kaats & Opheij, 2014). Steeds meer organisaties gaan deze verbindingen met elkaar aan, omdat het speelveld van professionals hierdoor vergroot wordt (Caluwé, Kaats & Dees, z.d.). Het blijkt dat er vanuit die verbindingen meer verkregen wordt, dan wanneer de organisaties de concurrentie met elkaar aangaan (Susman, 2010).

Koelen et al. (2011) omschrijft een samenwerking als volgt:

“Working together energizes people and results in new approaches towards old problems.”

Om deze redenen is het van belang dat SSNB Roosendaal gebruik maakt van samenwerkingen en deze te blijven optimaliseren.

Op veel terreinen wordt er tussen verschillende organisaties samengewerkt. Deze samenwerking wordt niet zomaar aangegaan, maar het moet daadwerkelijk iets opleveren. Vaak wordt er samengewerkt wanneer een organisatie iets niet alleen kan bereiken. Een samenwerkingspartner kan er dan voor zorgen dat het wel bereikt wordt (Kaats & Opheij, 2014). Het is dan ook van belang dat het onderzoek bijdraagt aan een verduidelijking van de wederzijdse verwachtingen en dat deze met elkaar overeenkomen.

Volgens Kaats & Opheij (2014) zijn er verschillende inhoudelijke motieven om een samenwerking aan te gaan:

|  |  |
| --- | --- |
| * Reageren op de marktontwikkeling * Realiseren van kostenvoordelen | * Ontwikkelen van kennis * Hanteren van externe druk |

Caluwé et al. (z.d.) geven ook aan dat samenwerking tussen verschillende partners aandachtpunten met zich mee kan brengen, namelijk:

* Bespreekbaar maken van de belangen;
* Schijnsamenwerking voorkomen;
* Balans vinden in het organiseren van de samenwerking;

Voor beide partijen moeten de belangen duidelijk zijn, dit is van belang om tot een betere afstemming en spreiding te komen. Zo zijn er vaak gezamenlijke maatschappelijke belangen, maar ook individuele belangen.   
Het is ook van belang om daadwerkelijk resultaten te boeken met de samenwerking. Het komt volgens Caluwé et al. (z.d.) geregeld voor dat er al jarenlange samenwerking is, maar met weinig resultaat. Dit worden ook wel schijnsamenwerkingen genoemd.   
Voor een productieve samenwerking tussen verschillende partners is draagvlak erg belangrijk. Ook moet er gezorgd worden dat de samenwerking niet alleen bij praten en notities schrijven blijft (Caluwé et al., z.d.).

Door gebruik te maken van evaluatie instrumenten kan een samenwerking ook bevorderd worden. Zo worden de behaalde resultaten, pluspunten en verbeterpunten gevisualiseerd. Aan de hand van een evaluatie wordt gekeken of doelstellingen behaald zijn en wordt er gekeken of het proces bijgestuurd moet worden (Caluwé et al., z.d.).

### 2.2.2. Samenwerkingspartners van buurtsportcoaches

Uit het verdiepingsonderzoek van Ginneken et al. (2016) blijkt dat de buurtsportcoaches met verschillende organisaties samenwerken, namelijk:

|  |  |
| --- | --- |
| * Sportvereniging/sportaanbieder * Onderwijsinstelling * Instelling voor kunst en cultuur * Instelling voor gezondheidszorg * Welzijnsinstelling | * Gemeente * Gemeentelijk sportbedrijf * Jeugd(zorg) * Kinderopvang * Instellingen voor ouderen(zorg) |

Gedurende het onderzoek gaan er gesprekken gevoerd worden met deze verschillende organisaties om te achterhalen hoe de samenwerking met de buurtsportcoaches in elkaar zit.

De verschillende samenwerkingspartners hebben verschillende doelstellingen. Volgens Ginneken et al. (2016) zijn de voornaamste acht doelstellingen als volgt:

1. Stimuleren dat mensen lid worden van een sportvereniging of sportorganisatie
2. Stimuleren dat meer mensen kunnen sporten en bewegen in de buurt
3. Stimuleren van een dagelijks sport- en beweegaanbod op en rond scholen
4. Verbindingen leggen tussen sport en andere sectoren, zoals onderwijs, cultuur, welzijn, zorg, kinderopvang en bedrijfsleven
5. Versterking van sportverenigingen met het oog op hun maatschappelijke functie
6. Stimuleren van actieve kunstbeoefening onder jongeren
7. Jeugd tot 18 jaar vertrouwd laten raken met één of meer kunst- en cultuurvormen
8. Uitbreiding van het aantal brede scholen met een sport- en cultuuraanbod

De buurtsportcoaches ondersteunen de organisaties bij het behalen van de doelstellingen. Echter hebben de buurtsportcoaches ook zelf doelstellingen gesteld. Bij de samenwerking is het van belang dat de doelstellingen elkaar overlappen, zodat de belangen op één lijn liggen (Ginneken et al., 2016).

De buurtsportcoaches kunnen op verschillende manieren betrokken zijn bij de samenwerking tussen verschillende organisaties. Zo kunnen de buurtsportcoaches een samenwerking aangaan waarbij gezamenlijk jaarlijks een terugkerende activiteit wordt uitgevoerd. Ook kan het een samenwerking zijn waarbij het op een structurele of incidentele basis activiteiten worden uitgevoerd (Ginneken et al., 2016).

De samenwerking kan ook in verschillende vormen plaatsvinden, namelijk:

* In projectgroepen
* In een gezamenlijk plan van aanpak
* In een samenwerkingsovereenkomst
* In gezamenlijke overleggen over de doelen en resultaten

(Ginneken et al., 2016). De vorm en soort van de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de partners is een belangrijk gegeven, omdat deze verschillende doelstellingen met zich meebrengen. Bij het onderzoek dient daarom rekening gehouden te worden met de verschillende soorten en vormen samenwerkingen.

De verschillende vaardigheden van de partners maken een samenwerking sterker (Trustwell, Hiddink, Green, Roberts & Weel, 2012). Echter kunnen de verschillende vormen en vaardigheden ook belemmeringen met zich meebrengen. Hier moet binnen het onderzoek rekening mee gehouden worden. Belemmeringen moeten gesignaleerd en gereduceerd worden aan de hand van de open interviews met de buurtsportcoaches en samenwerkingspartners SSNB Roosendaal.

## 2.3. Het HALL-Framework

“The Healthy ALLiances (HALL) Framework” is een kader voor een gezonde samenwerking en kan bijdragen aan het signaleren en reduceren van belemmeringen binnen een samenwerking. Volgens Koelen et al. (2014) is het HALL-Framework een voorwaarde voor een succesvolle samenwerking en kan dus bijdragen aan het verbeteren van de samenwerking tussen de buursportcoaches en de verschillende samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal.

Binnen het HALL-Framework, zie figuur 1, benoemt Koelen et al. (2011) drie clusters van factoren die de samenwerking bevorderen of belemmeren, namelijk:

1. Institutionele factoren ;
2. (Inter)persoonlijke factoren van de deelnemers binnen het samenwerkingsverband ;
3. Factoren die verbonden zijn aan de organisatie van de samenwerkingspartner ;

Volgens Scheffel (2015) zijn de institutionele en (inter)persoonlijke factoren afhankelijk van de deelnemers binnen het samenwerkingsverband, omdat deze deelnemers de factoren in het samenwerkingsverband inbrengen. De drie bovengenoemde clusters hebben een individuele invloed op het functioneren van het samenwerkingsverband (Scheffel, 2015).

Tol, Wagemakers & Koelen (2015) hebben het HALL-Framework uitgebreid. Met de uitbreiding zijn de begrippen leercultuur en context toegevoegd.

De bovenstaande clusters en begrippen worden in deze paragraaf verder toegelicht.



Figuur . HALL-Framework uitgebreid (Scheffel, 2015)

De factoren binnen de drie clusters, weergegeven in figuur 1, staan verder uitgewerkt in de begrippenkader in bijlage IV.

### 2.3.1. De clusters en begrippen binnen het HALL-Framework

Institutionele factoren

De institutionele factoren verwijzen naar de omstandigheden en stimulansen die voortkomen uit de institutionele en economische omgeving van de samenwerkingspartners. Deze omvatten onder anderen het beleid, de planning en de financiën (Koelen et al., 2011). Het beleid van organisaties uit verschillende sectoren ziet er vaak anders uit en kent een andere focus. Ook is er tussen organisaties uit verschillende sectoren een diversiteit in de planning, werkwijze, stellen van doelen en het behalen van resultaten. Ook de financiën kunnen verschillen. Het is van belang dat de verschillen in de institutionele factoren geen belemmeringen gaan vormen (Scheffel, 2015).

(Inter)persoonlijke factoren

Binnen het cluster (inter)persoonlijke factoren worden de volgende factoren onderscheiden: de attitudes, overtuigingen, zelfeffectiviteit, sociale identiteit en persoonlijke relaties (Koelen et al., 2011). Bij het samenwerken met partners uit verschillende sectoren komen ook nieuwe competenties kijken, daarom is van belang dat de partners beschikken over een zelfeffectiviteit waar de organisatie gelooft dat zij op een speciaal gebied het verschil kunnen maken. Verder is het ook van belang dat de samenwerkingspartners een gezamenlijke identiteit ontwikkelen, waarin gezamenlijke doelen gesteld zijn. De partners binnen het samenwerkingsverband dienen een persoonlijke relatie op te bouwen om het succes van de samenwerking te vergroten (Scheffel, 2015).

De persoonlijke en interpersoonlijke factoren verwijzen dus naar de individuele persoonlijke kenmerken en meningen over samenwerken. Dit verschilt namelijk per samenwerkingspartner. Zo heeft iedere partner een identiteit en imago ontwikkeld. Met identiteit wordt volgens Eetvelde (2007) het volgende bedoeld:

“hetgeen dat de organisatie wilt uitstralen.”

Met imago wordt volgens Maas (2013) het volgende bedoeld:

”hoe de organisatie van buitenaf wordt gezien, beoordeeld en onthouden.”

Een goed imago is van belang bij een bindende factor tussen partners in een samenwerkingsverband. Een dis-balans tussen de identiteit en het imago zorgt voor niet kloppende wederzijdse verwachtingen van de samenwerkingspartners, dit kan leiden tot een kloof binnen de samenwerking (Wolf, 2012).

Organisatie van de samenwerking

Bij de organisatie van de samenwerking komen factoren kijken die niet door de verschillende deelnemers van het samenwerkingsverband zijn ingebracht, maar wel nodig zijn om de samenwerking tot een succes te maken. Deze factoren zijn nodig om, om te gaan met de verschillende institutionele –en (inter)persoonlijke factoren (Scheffel, 2015).

Volgens Koelen et al. (2011) worden binnen het HALL-Framework zeven factoren onderscheiden, namelijk:

|  |  |
| --- | --- |
| * Flexibel tijdsschema * Communicatiestructuur * Duidelijkheid van rollen en verantwoordelijkheden | * Gedeelde missie * Bouwen op capaciteiten * Inzichtelijkheid * Aanstellen management |

De zeven factoren van de organisatie van het samenwerkingsverband kunnen ervoor zorgen dat de barrières binnen de institutionele –en (inter)persoonlijke factoren omgezet worden in faciliterende factoren (Koelen et al., 2011).

Leercultuur & context

Volgens Scheffel (2015) zijn de begrippen leercultuur en context van belang voor een samenwerking en hebben een invloed op de factoren in het HALL-Framework. Met het begrip leercultuur wordt het volgende bedoeld: “het regelmatig bewust stilstaan bij veranderingen.” Dit draagt bij aan het tijdig signaleren van veranderingen en bijstellen van het proces of de inhoud van de samenwerking. Denk hierbij aan planning, uitvoering, evaluatie en reflectie (Scheffel, 2015). Met het begrip context wordt het volgende bedoeld: “de veranderingen in de maatschappij.” De veranderingen in de maatschappij kunnen ervoor zorgen dat doelstellingen bijgesteld moeten worden, waardoor mogelijk nieuwe taken en rollen ontstaan. Dit kan betekenen dat nieuwe samenwerkingspartners aan het project toegevoegd moeten worden (Tol et al., 2015).

Zowel de context als de leercultuur hebben invloed op de factoren in het HALL-Framework. Er is een wisselwerking tussen de context, leercultuur en de factoren van het HALL-Framework (Scheffel, 2015). Deze factoren worden in het onderzoek meegenomen.

### 2.3.2. Belang onderzoek

Binnen het onderzoek wordt het HALL-Framework gebruikt om de kansen en belemmeringen bij de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal te onderzoeken. Het HALL-Framework laat zien dat zowel de institutionele factoren, de (inter)persoonlijke factoren en de organisatie van de samenwerking invloed hebben op de samenwerking met verschillende partners (Koelen et al., 2011). Iedere partner neemt namelijk verschillende institutionele kenmerken en (inter)persoonlijke eigenschappen met zich mee die een obstakel kunnen zijn voor een succesvolle samenwerking. Wanneer er positief en flexibel omgegaan wordt met de kenmerken en eigenschappen, dan kunnen de obstakels omgezet worden in factoren die bijdragen aan een succesvolle samenwerking (Scheffel, 2015). Dit gegeven kan gedurende het onderzoek ingezet worden en meegenomen worden in de aanbevelingen aan SSNB Roosendaal om uiteindelijk de samenwerking te versterken.

Het HALL-Framework wordt dus binnen het onderzoek ingezet om de wederzijdse verwachtingen van de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal helder te krijgen. Het HALL-Framework is in het conceptueel model verwerkt.

## 2.4. Conceptueel model

Aan de hand van het theoretisch kader is een conceptueel model gevormd, zie figuur 2. Het conceptueel model laat een relatie zien tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal. Ook is het HALL-Framework gekoppeld, omdat deze een belangrijke rol speelt bij een succesvolle samenwerking. Het conceptueel model laat dan ook een relatie zien tussen samenwerking en het HALL-Framework. Het conceptueel wordt als basis voor het onderzoek gebruikt.

tjes

**Organisatie van de samenwerking**

|  |  |
| --- | --- |
| - Rollen en verantwoordelijkheden  - Communicatiestructuur  - Bouwen op capaciteiten  - Management aanstellen | - Flexibel tijdschema  - Gedeelde missie  - Inzichtelijk houden |

Buurtsportcoaches   
SSNB Roosendaal

Samenwerkingspartners   
SSNB Roosendaal

* Onderwijsinstellingen
* Sportverenigingen / -aanbieders
* Welzijnsorganisaties / -instellingen
* Gemeente
* Kunst en cultuur
* Bedrijfsleven

samenwerken

**Institutionele factoren**

* Beleid
* Plannen
* Financiering

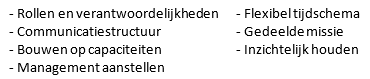
**(inter)persoonlijke factoren**

* Attituden & overtuigingen
* Zelf-effectiviteit
* Sociale identiteit
* Relatie

Context

LEERCULTUUR

ik heb



Figuur . Conceptueel model

# 3. Onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk is de manier van onderzoek omschreven en onderbouwd. De methode is beschreven, de meetinstrumenten en de data-analyse is uitgewerkt. Er is ook ingegaan op de betrouwbaarheid en validiteit en ethische overwegingen van het onderzoek.

## 3.1. Onderzoeksontwerp

Om de methode van het onderzoek te bepalen is er rekening gehouden met de centrale vraag:

“Hoe is de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal?”

Binnen het onderzoek is er uit gegaan van een inductieve onderzoeksbenadering, omdat de buurtsportcoaches en samenwerkingspartners individueel beschreven en onderzocht werden. Deze benadering heeft ervoor gezorgd dat de gang van zaken van te voren niet helemaal vast lagen, maar gaandeweg nog aangepast kon worden (Bil, 2011).   
Het type onderzoek was een beschrijvend onderzoek (Baarda, 2009), omdat SSNB Roosendaal meer wilde weten over de samenwerking. De interviews moesten meer inzichten geven in hoe de buurtsportcoaches de samenwerking ervaren, maar het was ook van belang dat de samenwerkingspartners zouden aangeven hoe zij de samenwerking ervaren. Zo werd de gevoelens, belevingen, ervaringen en betekenissen van de respondenten zelf in kaart gebracht en beschreven (Baarda, Goede & Teunissen, 2005)

Het onderzoek bestond voornamelijk uit een kwalitatieve onderzoeksmethode, doordat het belangrijk was dat de respondenten zelf betekenis konden geven aan de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal. Er is voornamelijk gekeken naar de subjectieve inbrengen van de samenwerkingspartners en de buurtsportcoaches.   
Ook zijn er een subjectieve gegevens verzameld in de vorm van stellingen. Deze stellingen zijn te kwantificeren, waardoor het onderzoek ook voor een kleiner gedeelte uit een kwantitatieve onderzoeksmethode bestond (Baarda, 2009). Deze stellingen werden ingezet om vervolgens daarop door te vragen.

Het doel van het onderzoek was om inzicht te krijgen in de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners om vervolgens aanbevelingen te kunnen doen om de samenwerkingen te onderhouden of zelfs te verbeteren. Om deze doelstelling te behalen is er gebruik gemaakt van een kwalitatieve onderzoekstechniek, namelijk semigestructureerde interviews. Bij het afnemen van de interviews waren namelijk vooraf vragen geformuleerd waar de onderzoeker absoluut antwoord op wilde, maar tijdens het interview was wel veel ruimte voor eigen inbreng van de respondent en de structuur en volgorde van de vragen is ook telkens deels aangepast aan de antwoorden van de respondent. Aan het einde van het interview is er gekeken of alle vooraf opgestelde vragen waren gekomen en of de respondent zelf nog iets wilde toevoegen. Deze meer flexibele vorm werkte bevorderend voor de sfeer binnen het interview (Mertens, 2013).

## 3.2. Onderzoekseenheden

De populatie waarin het onderzoek werd uitgevoerd was het veld van buurtsportcoaches en samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal. Deze populatie was onder te verdelen in verschillende eenheden, namelijk dertien buurtsportcoaches en alle samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal verdeeld in zeven categorieën. Aan de hand van het onderzoek werd er uitspraak gedaan over alle eenheden, maar niet alle eenheden zijn ondervraagd.

De populatie was te groot om in het geheel te ondervragen, daarom werd er gebruik gemaakt van een selecte steekproef. Daarbij werd gebruik gemaakt van een doelgericht werkwijze, omdat de opdrachtgever een aantal criteria punten had waar de samenwerkingspartners aan moesten voldoen, namelijk:

* Samenwerkingspartners moesten uit verschillende sectoren komen
* SSNB Roosendaal moest structureel samenwerken met de samenwerkingspartners
* Zowel samenwerkingspartners waar de samenwerking “soepel” mee verloopt als de samenwerkingspartners waar de samenwerking “minder soepel” mee verloopt moesten ondervraagd worden.

Aan de hand van deze criteria had de opdrachtgever tien samenwerkingspartners geselecteerd. Deze selectie is in bijlage V te vinden.

Uiteindelijk zijn er 8 samenwerkingspartners vanuit de selectie en tien buurtsportcoaches geïnterviewd. Twee van de partners hebben niet gereageerd op een oproep deel te nemen aan het onderzoek, de zogenaamde non-respons. Omdat er na acht interviews met samenwerkingspartners ook saturatie op trad, heeft de onderzoeker besloten om deze twee partners niet nog eens te benaderen.

Ook heeft de onderzoeker drie buurtsportcoaches niet benaderd, omdat ze pas net in dienst waren en zij dezelfde functie hadden als veel respondenten die al wel waren geïnterviewd, namelijk die van vakleerkracht. Ook onder deze groep respondenten was reeds saturatie opgetreden.

## 3.3. Meetinstrumenten & Procedure

Meetinstrumenten

De populatie was niet dusdanig groot waardoor het haalbaar was om gebruik te maken van semigestructureerde interviews. Daarbij werd gebruik gemaakt van topics en trefwoorden, waardoor doorvragen mogelijk werd. De topiclijst is te vinden in bijlage VII. Zo moest de informatie vanuit de respondenten zelf komen, maar waren wel de onderwerpen die aan orde moesten komen beschreven en een voorkeur van vraagvolgorde aangegeven (Baarda et al., 2015) . De interviews bevatte ook enkele gesloten stellingen die beantwoord konden worden met eens of oneens, zo werd ook het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek ondervraagd.

De topiclijst was aan de hand van een operationalisering tot stand gekomen, deze operationalisering is in bijlage VIII te vinden.

Bij het onderzoek is er ook gebruik gemaakt van een vragenlijst. Deze vragenlijst is door de coördinator van SSNB Roosendaal ingevuld, zie bijlage XIII. Aan de hand van deze vragenlijst kon het HALL-Framework ingevuld worden vanuit het oogpunt van SSNB Roosendaal. Om ervoor te zorgen dat de antwoorden van de coördinator representatief waren zijn in het interview met de buurtsportcoaches random enkele vragen voorgelegd die aansloten op de stellingen. Op deze manier is de betrouwbaarheid van de antwoorden van de coördinator vergroot.

Procedure

De buurtsportcoaches zijn aan de hand van persoonlijke gesprekken benaderd en de samenwerkingspartners aan de hand van een e-mail. De plaats en tijdstip van de afname van de interviews zijn door de respondenten gekozen, zodat ze de ruimte kregen om een plaats te kiezen waar ze zichzelf prettig voelden. De data, tijdstippen en locaties van het afnemen van de interviews zijn te vinden in bijlage IX. De lengte van de interviews met de samenwerkingspartners varieerde van 20 minuten tot 56 minuten die van de buurtsportcoaches varieerde van 55 minuten tot 90 minuten.

De interviews begonnen met een introductie waarin de onderzoeker zichzelf voorstelde en achtergrond informatie gaf over het onderzoek. Bij de interviews werd ook nagevraagd of het interview opgenomen mocht worden.   
Vervolgens werd aan de hand van de topiclijst de vragen voor het onderzoek gesteld. De vragen werden gesteld aan de hand van de stellingen en aan de hand daarvan werd er doorgevraagd.   
Tot slot werd het interview afgesloten met de vraag of de respondenten nog iets wilde toevoegen of vragen hadden. Ook werden de respondenten bedankt voor de tijd die ze vrij hadden gemaakt.

## 3.4. Data-analyse

De onderzoeker maakte gebruik van triangulatie, zo is er gebruik gemaakt van een literatuurstudie, een vragenlijst en interviews. Voor de literatuurstudie zijn verschillende bronnen gebruikt, zoals internet, boeken en artikelen. De interviews werden met toestemming van de respondenten opgenomen, zodat een transcript tot stand kon komen, deze zijn te vinden in bijlage X. Ook werd er bij de coördinator en vragenlijst afgenomen. Het HALL-Framework is overkoepelend geweest. Het model is in het theoretisch kader verwerkt en komt dus voort uit het literatuuronderzoek, maar het model is toegepast bij de interviews en de vragenlijst.

De onderzoeksresultaten zijn gebaseerd op de volgende deelvragen:

*Deelvraag 1: Wat zijn de institutionele factoren binnen de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal?*

*Deelvraag 2: Wat zijn de (inter)persoonlijke factoren binnen de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal?*

*Deelvraag 3: Hoe is de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal georganiseerd?*

*Deelvraag 4: Wat zijn de invloeden van de clusters leercultuur en context op de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal?*

Alle vier de deelvragen zijn beantwoorden aan de hand van een literatuurstudie, de vragenlijst en de interviews. Zo is er in het theoretisch kader beschreven welke begrippen onder welke factoren of clusters vallen en wat de betekenissen zijn van de begrippen. Aan de hand van deze gegevens konden er stellingen opgesteld worden. Deze stellingen zijn ondervraagd in de vragenlijst en in de interviews. De interviews gaven de mogelijkheid om op de stellingen door te vragen, zodat de gevoelens en gedachten van de respondenten verduidelijkt werden.

De interviews met de buurtsportcoaches bestonden voor een gedeelte uit vragen voor een ander onderzoek. De eerste analyse die hier heeft plaats gevonden was het selecteren van de gegeven die van toepassing waren op dit onderzoek. Vervolgens zijn de transcripten van de interviews met de buurtsportcoaches en samenwerkingspartners gecodeerd via het programma Qminer. Aan de hand van Qminer zijn de antwoorden met elkaar vergeleken en in verband gebracht. Het coderingsproces is te vinden in bijlage XI. De gegevens zijn vervolgens uitgewerkt in de resultaten van het onderzoek. De analyse van de stellingen en de vragenlijst zijn verwerkt in word aan de hand van figuren.

## 3.5. Betrouwbaarheid en validiteit

Betrouwbaarheid

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te verhogen was het van belang dat onderzoeksconclusies controleerbaar en inzichtelijk waren. Om dit te realiseren werd er gebruik gemaakt van een goed uitgewerkte en gedetailleerde onderzoeksopzet, standaardisering, triangulatie en Inter –en intrabetrouwbaarheid.

Voorafgaande aan de data-verzameling had er een proefinterview plaats gevonden, waarbij feedback werd gegeven door de ondervraagde. Deze feedback is verwerkt en de topiclijst was aangepast. Het proefinterview zorgde ervoor dat de betrouwbaarheid van het interview verhoogd werd.   
De interviews werden ook opgenomen, zodat deze achteraf terug geluisterd kon worden, zodat belangrijke zaken niet over het hoofd gezien werden (Verhoeven, 2016).

Binnen het onderzoek werd er ook gebruik gemaakt van triangulatie doordat er gebruik gemaakt was van verschillende databronnen. Zo werden zowel de samenwerkingspartners als de buurtsportcoaches zijn ondervraagd. Om deze reden kan er gesproken worden over triangulatie (Baarda et al., 2005).  
Ook werd er een vragenlijst over de begrippen van het HALL-Framework door coördinator ingevuld. In de interviews met de buurtsportcoaches zijn er ook vragen gesteld over de begrippen van het HALL-Framework. Niet alle buurtsportcoaches kregen vragen over dezelfde begrippen, maar de begrippen werden random gekozen. Door niet alleen de coördinator te ondervragen maar ook de buurtsportcoaches konden de antwoorden van de coördinator getoetst worden en werd er gebruik gemaakt van triangulatie om de betrouwbaarheid van de resultaten te vergroten.

Om de interbetrouwbaarheid van het onderzoek te verhogen zijn de interviewverslagen bekeken met een collega onderzoeker. Ook was het rekening gehouden met de intrabetrouwbaarheid door de verslagen na een aantal weken nog eens door te lezen (Baarda et al., 2005).

Validiteit

Door de triangulatiebenadering was er te zien dat de resultaten die verkregen zijn op verschillende manieren in dezelfde richting wijzen, waardoor er gesproken kan worden van valide gegevens.   
Er werd ook gebruik gemaakt van construct validiteit om de validiteit van het onderzoek te verhogen.

Het onderzoek richtte enkel op de hoofdvraag: “hoe is de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal?.” Ook werden de abstracte begrippen binnen het theoretisch kader verder uitgewerkt, zodat het omgezet kan worden naar een meetinstrument in de begrippen daadwerkelijk meten. Vervolgens werd er in de interviews door de onderzoeker doorgevraagd, zodat het werkelijke antwoord op de vraag achterhaald kon worden. Deze factoren zorgde ervoor dat er daadwerkelijk gemeten werd wat er gemeten moest worden.

## 3.6. Ethische overwegingen

Bij het onderzoek was er rekening gehouden met verschillende ethische aspecten en overwegingen. Om de impact van het onderzoek op de respondenten te minimaliseren is het van belang op de gegevens van de respondenten zo goed mogelijk te beschermen. Om dit te realiseren is er rekening gehouden met de volgende punten:

* De deelname aan het onderzoek is op vrijwillige basis.
* Een respondent kan zich op elk moment uit het onderzoek terugtrekken.
* De respondenten krijgen een toelichting over het onderzoek.
* De respondent kan me ten alle tijden vragen stellen over het onderzoek
* Het onderzoek is anoniem en de namen van de respondenten worden niet in het onderzoeksrapport genoemd.
* De verkregen informatie wordt vertrouwelijk behandeld.
* De geluidsopnamen worden na afronding van het onderzoek verwijderd en met niemand gedeeld.
* De mening van de respondenten worden ten alle tijden gerespecteerd.

(Gratton, 2007)

De respondenten zijn voorafgaande het onderzoek op de hoogte gesteld van de bovenstaande punten.

# 4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van de dataverzamelingsmethoden besproken. Hierbij worden feiten en verifieerbare gegevens getoond. Er wordt ingegaan op de resultaten van de interviews. De verschillende codes van de analyse en citaten van respondenten komen naar voren. Als eerste komen de kwantitatieve gegevens door middel van stellingen naar voren. Aan de hand van deze stellingen is er doorgevraagd voor toelichtingen, dit is het kwalitatieve gedeelte, ook wel de belangrijkste gedeelte van het onderzoek. Deze resultaten worden onder anderen aan de hand van verschillende citaten weergegeven. Het hoofdstuk resultaten wordt afgesloten met een HALL-Framework die ingevuld is aan de hand van beantwoorde stellingen door de samenwerkingspartners.

## 4.1. Stellingen met betrekking tot alle factoren in het HALL-Framework

Bij de interviews zijn er stellingen voorgelegd, deze stellingen vormen het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek. Deze uitkomsten van de stellingen die voorgelegd zijn aan de samenwerkingspartners zijn te vinden in bijlage XII.

De stellingen zijn bij de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal voorgelegd. Hier kregen de samenwerkingspartners de mogelijkheid om de stellingen met eens of oneens te beoordelen. De beoordeling heeft in de vorm van een gesprek plaats gevonden.

Als eerst zijn de begrippen passend bij de institutionele factoren ondervraagd, deze resultaten zijn weergegeven in figuur 3.

Figuur . Beoordeling institutionele factoren door samenwerkingspartners

In figuur 3 is te zien dat de stelling gericht op de financiering binnen de samenwerking in de interviews niet aan bod is gekomen of door de samenwerkingspartners niet is ingedeeld. De begrippen beleid en plannen zijn wel ondervraagd. De meerderheid vindt dat er binnen het beleid rekening is gehouden met de verschillende beleidsvormen en dat deze op elkaar zijn afgestemd. Op het gebied van plannen is de mening verdeeld. Zo vinden vijf partners dat er met planningen worden gewerkt en dat deze op elkaar worden afgestemd, terwijl ook vijf partners vinden dat dit niet gedaan wordt.

Als tweede zijn de stellingen passend bij de (inter)persoonlijke factoren aan bod gekomen in het interview, zie figuur 4.

Figuur . Beoordeling (inter)persoonlijke factoren door samenwerkingspartners

In figuur 4 is te zien dat alle partners vinden dat binnen de samenwerking alle partijen bereid zijn om tijd en middelen in de samenwerking te steken. Ook vinden alle partners dat er sprake is van een vertrouwen, acceptatie en plezier binnen de samenwerking. Binnen de (inter)persoonlijke factoren waren zes van de elf partners eens met de stelling over zelf-effectiviteit, wat betekent dat niet alle partners vinden dat er nieuwe competenties bij de samenwerking zijn komen kijken. Bij de interviews is niet stilgestaan bij de factor sociale identiteit.

Als derde is de organisatie van de samenwerking aan bod gekomen. De resultaten van deze beoordeling is in figuur 5 te vinden.

Figuur . Beoordeling organisatie van de samenwerking door samenwerkingspartners

In figuur 5 is te zien dat veel partners weten waar alle partijen mee bezig zijn binnen de samenwerking, namelijk tien van de elf partners waren het eens met de stelling. De meerderheid vond ook dat er binnen de samenwerking rekening wordt gehouden met het feit dat een samenwerking opbouwen tijd kost. In de figuur is ook te zien dat een meerderheid van de partners aangeven dat er geen sprake is van leiderschap binnen de samenwerking.

Tot slot zijn ook de clusters leercultuur en context door de samenwerkingspartners beoordeeld. Deze beoordeling is te weergegeven in figuur 6 .

Figuur . Beoordeling clusters leercultuur en context door samenwerkingspartners

In figuur 6 is te zien dat de meerderheid van de partners het eens waren met zowel de stelling over de context en over de leercultuur. Volgens de partners wordt er dus stilgestaan bij het proces en krijgt de samenwerking te maken met maatschappelijke veranderingen.

Aan de hand van deze resultaten van de bovenstaande figuren is een HALL-Framework tot stand gekomen, zie figuur 7.



Figuur . HALL-Framework ingevuld aan de hand van de stellingen

De begrippen van het HALL-Framework zijn in figuur 7 in een kleur genoteerd. De begrippen die merendeels met eens beantwoord zijn, zijn in het groen weergegeven, wat betekent dat er met deze factoren wel rekening gehouden wordt binnen de samenwerking. Begrippen die merendeels met oneens beantwoord zijn, zijn in het rood weergegeven, wat betekent dat er met deze factoren niet tot nauwelijks rekening wordt gehouden binnen de samenwerking. De begrippen die niet aan de hand van stellingen ondervraagd zijn staan in het wit weergegeven.

De stellingen zijn niet alleen bij de samenwerkingspartners voorgelegd, maar ook aan de coördinator van SSNB Roosendaal door middel van een vragenlijst, deze is te vinden in bijlage XIII. Aan de hand van deze vragenlijst heeft hij de stellingen ingedeeld bij een of oneens. De resultaten van indeling is te vinden in figuur 8.



Figuur . HALL-Framework ingevuld aan de hand van de vragenlijst ingevuld door de coördinator van SSNB Roosendaal

In figuur 8 is te zien dat de begrippen groen of rood gekleurd zijn. De begrippen, passend bij de stellingen, waar de coördinator mee eens was zijn groen en de begrippen waar hij oneens mee was zijn rood gekleurd. Zo kan er afgelezen worden dat de coördinator bij de institutionele factoren alle drie de begrippen als oneens beoordeeld. Bij de (inter)persoonlijke factoren en de organisatie van de samenwerking is er een verdeelde mening over de voorgelegde stellingen. Zo wordt er binnen de samenwerking wel rekening gehouden met de begrippen attituden, zelf-effectiviteit, relatie, rollen & verantwoordelijkheden, communicatiestructuur en flexibel tijdsschema. Echter wordt er geen rekening gehouden met de begrippen overtuigingen, sociale identiteit, management aanstellen, gedeelde missie en inzichtelijk houden. Verder geeft de coördinator aan dat er niet regelmatig stil wordt gestaan bij de veranderingen en het proces binnen een samenwerking. Volgens de coördinator krijgen de samenwerkingen wel te maken met veranderingen in de maatschappij.

## 4.2. Institutionele factoren vanuit informatie van de interviews

Zoals in het theoretisch kader naar voren is gekomen vallen de begrippen beleid, plannen en financiering onder de institutionele factoren van het HALL-Framework. Over deze begrippen hebben de respondenten verschillende uitspraken gedaan.

In de interviews met de samenwerkingspartners is naar voren gekomen dat ze vaak het beleid van SSNB Roosendaal niet goed genoeg kennen. De gezondheidsbevorderaar van de GGD zegt daar het volgende over:

R13: “Ik denk dat we daar winst kunnen halen nog, er is nog niet specifiek over gesproken.”

Ook de directrice van de Wending vindt dat er winst te behalen valt, ze zei het volgende erover:

R11: “Het beleid is op elkaar afgestemd. Zeker wat betreft het sporten. Maar ik vind nog wel dat het aandacht behoeft.”

Buurtopbouwwerker R. van WijZijn Roosendaal geeft aan dat het woord beleid een te groot woord is. Binnen de samenwerking vindt hij wel dat de twee organisaties op elkaar afgestemd zijn. De organisaties zitten niet in elkaars vaarwater en er worden zaken met elkaar overlegd. Maar over beleid hebben ze nog niet met SSNB Roosendaal gesproken. Maar hier zit wel een vervolg op aan te komen, namelijk:

R20: “Het is wel zo dat vanuit onze manager het voorstel is om met de coördinator van SSNB Roosendaal met één of enkele van ons rond de tafel te gaan zitten om het hier wel over te hebben. Dan denk ik dat die rol ook bij hem lig. Beleidsmatig, dus dat hier wel meer aandacht voor gaat komen.”

Op het gebied van planningen spreken veel van de samenwerkingspartners over een globale planning, maar weinig over een specifieke planning. Er is dan vaak sprake van individuele specifieke planningen en gezamenlijke planningen die meer globaal opgesteld zijn.   
De coördinator van SSNB Roosendaal heeft ook aangegeven dat de verschillende individuele specifieke planningen niet op elkaar zijn afgestemd.

De samenwerkingen krijgen verder weinig te maken met financiering. De samenwerkingen waarbij gesubsidieerd of waar diensten worden afgenomen vindt wel een vorm van financiering plaats. Dit is het geval bij de samenwerking met de Gemeente Roosendaal, KBO Roosendaal, voetbalvereniging D.V.O. en basisschool de Wending. De financiering is dan op elkaar afgestemd aan de hand van contracten. In de interviews hebben de respondenten het niet over belemmeringen omtrent het contract gehad.

## 4.3. (Inter)persoonlijke factoren vanuit informatie van de interviews

In het theoretisch kader was al duidelijk geworden dat onder (inter)persoonlijke factoren de volgende begrippen vallen: attituden & overtuigingen, zelf-effectiviteit, sociale identiteit en relatie. Over deze begrippen hebben de respondenten verschillende uitspraken gedaan.

Alle partijen hebben met volle overtuiging aangegeven dat er binnen de samenwerking sprake is van vertrouwen, acceptatie en plezier. De directrice van basisschool de Wending had in het interview aangegeven dat vertrouwen binnen een samenwerking erg belangrijk is, omdat het anders niet werkt. Buurtopbouwwerker E. had het volgende over de relatie, attituden & overtuigingen te zeggen:

R19: “Ze voelen ook gewoon als collega's. Wat dat betreft is de relatie heel erg goed. Vaak ook al erg lang en dus met een aantal mensen een duurzame relatie. Dus daar is behoorlijk wat vertrouwen naar elkaar en dat is wederzijds. Dat voel ik ook vanuit de andere kant dat er waardering is voor het werk wat we doen. Ik denk dat wel elkaar goed kunnen vinden op elkaars krachten. “

Bij de interviews werd er ook gesproken over de zelf-effectiviteit, waarbij het ging over het opdoen van competenties en het aanvullen van elkaars gebreken. Volgens de samenwerkingspartners hebben de buurtsportcoaches de volgende punten geleerd binnen de samenwerking:

|  |  |
| --- | --- |
| * Netwerken * Generalistische blik * Kansen zien en doorgeven | * Out of the box denken * Vraaggericht werken |

Ook de samenwerkingspartners hebben dingen geleerd van de samenwerking met SSNB Roosendaal, namelijk:

* Ouders van de kinderen confronteren om gezond gedrag te stimuleren
* Activiteiten inzetten
* Specifieke kennis doelgroep en wijk

De verschillende competenties binnen de samenwerking worden ingezet en ze weten elkaar te vinden op elkaars krachten en expertise, waardoor ze elkaar aanvullen. Ook de beleidsambtenaar Sport en Volksgezondheid van de Gemeente Roosendaal vertelde dat SSNB Roosendaal gebreken van de Gemeente Roosendaal aanvult, namelijk:

R17: “SSNB Roosendaal staan met de poten in de klei en ervaren echt hoe dingen zijn en hoe ze werken. Veel meer dan wij hier van achter het bureau kunnen verzinnen.”

## 4.4. Organisatie van de samenwerking vanuit informatie van de interviews

Ook de begrippen die vallen onder de organisatie van de samenwerking zijn bij de interviews aan orde gekomen. De respondenten hebben uitspraak gedaan over de volgende begrippen:

|  |  |
| --- | --- |
| * Rollen en verantwoordelijkheden * Communicatiestructuur * Bouwen op capaciteiten * Management aanstellen | * Flexibel tijdsschema * Gedeelde missie * Inzichtelijk houden |

De samenwerkingspartners kennen verschillende rollen gericht op vaardigheden en expertise dan de buurtsportcoaches van SSNB Roosendaal. De samenwerkingspartners gaven aan dat het binnen de samenwerking wel duidelijk was wie welke rol aannam. Voor de ene partner was het net wat duidelijker dan de ander. Zo beantwoorde de secretaris van voetbalvereniging D.V.O. ’60 de stelling resoluut met absoluut. Daar hoefde hij geen seconde over te twijfelen. Terwijl de gezondheidsbevorderaar van de GGD meer twijfelde en uiteindelijk toch aangaf dat het niet altijd helemaal duidelijk is.

Buurtopbouwwerker M. van WijZijn Roosendaal had het volgende over de rollen en verantwoordelijkheden te melden:

R18: “Zichtbaarheid is heel erg belangrijk. Het feit dat je elkaar ook kunt zien zonder projectmatige afspraken, dat voegt wel toe aan de samenwerking. Wat ik namelijk wel merk is dat het af en toe niet helemaal duidelijk is wat bijvoorbeeld mijn rol is of een rol van andere partners in de wijk. Dat is een stukje onbekendheid nog die door elkaar meer te zien weggenomen kan worden.“

Zij had de indruk dat de buurtsportcoaches van SSNB Roosendaal niet helemaal op de hoogte waren van de rollen van de wijkpartners. De buurtopbouwwerker M. dacht dat dit kwam doordat de buurtsportcoaches van SSNB Roosendaal weinig in de wijk zelf aanwezig zijn, terwijl zichtbaarheid de onbekendheid kan wegnemen.

De communicatie binnen de samenwerking verloopt via verschillende kanalen, namelijk face-to-face contact, telefonisch en via de e-mail. Volgens de gezondheidsbevorderaar van de GGD werkt het op deze manier plezierig en zijn de lijntjes erg kort.   
Niet alleen de gezondheidsbevorderaar vindt de communicatie goed verlopen, want bijna alle samenwerkingspartners hebben dat in de interviews aangegeven. De uitzonderingen hierop zijn de voorzitter van Stichting Paul en de coördinator wijkontwikkeling W. van Alleewonen. De voorzitter vindt de communicatie over het algemeen goed verlopen, alleen kan de communicatie via de website van SSNB Roosendaal verbetert worden. De coördinator wijkontwikkeling A. gaf in het interview overtuigd aan dat de communicatie op dit moment niet goed verloopt. Ze vertelde het volgende:

R15: “Nee de communicatie verloopt nu niet goed. Ik kan natuurlijk ook zelf proactiever zijn, dat doe ik ook niet. Dus dat is voor mij ook een aandachtspunt.”

Binnen de samenwerking kan diversiteit van partners leiden tot verschillende toegevoegde waarden. De partners kunnen bijdragen waar ze goed in zijn en de andere partners bouwen daar op. De gezondheidsbevorderaar van de GGD gelooft hier wel in:

R13: “Ik geloof heel erg in 1 + 1 = 3, dus dat je elkaar versterkt en dat je elkaars krachten en expertise benut.”

Alle partners hebben in het interview benoemd dat de samenwerking waardevol is. Volgens de coördinator wijkontwikkeling W. van Alleewonen bidt sport waardoor de samenwerking met SSNB Roosendaal waardevol is, maar ze gaf ook aan dat het nog waardevoller kan worden. De coördinator wijkontwikkeling A. stemde hier mee in. Buurtopbouwwerker E. ziet ook het belang van sport en bewegen in:

R19: “De thema’s sport, welzijn, zorg etc. lopen allemaal door elkaar heen. Sport en bewegen is gewoon enorm belangrijk. Voor ons is het geen doel op zich, maar een middel waardoor andere doelstellingen ook bereikt kunnen worden.”

Uit de interviews is naar voren gekomen dat samenwerkingen op het gebied van opdrachtgever en –nemer te maken krijgt met het aanstellen van een management terwijl bij de andere vorm van samenwerking dit niet het geval is. Buurtopbouwwerker benoemd de andere vorm van samenwerking als partners op gelijk niveau. De voorzetter van Stichting Paul denk daar hetzelfde over, hij geeft aan dat beide organisaties verantwoordelijk zijn voor de samenwerking. Ook de directrice van basisschool de Wending is het hier mee eens:

R21: “Ik weet ook niet of het zinvol is om een verdeling te maken. Er zijn beslissingen die genomen moeten worden op schoolniveau of SSNB-niveau. In de samenwerking moeten we daar samen iets over vinden.”

Een meerderheid van de samenwerkingspartners geven aan dat er binnen de samenwerking rekening gehouden moet worden met het feit dat geduld belangrijk is en dat een samenwerking opgebouwd moet worden en tijd kost. Volgens buurtopbouwwerker M. van WijZijn Roosendaal denken de buurtsportcoaches van SSNB Roosendaal vaak in de actiestand. Sportbuurtsportcoaches kunnen dit ook wel goed, maar de buurtopbouwwerker M. vindt dat er soms de rem op mag. Voor haar gaat het soms te snel. Stappen zoals mensen bij elkaar brengen worden dan overgeslagen. De partners vinden de sportbuurtsportcoaches echte doeners, terwijl een aantal partners meer denkers zijn.

In het theoretisch kader was er naar voren gekomen dat de individuele missie opgebogen moet worden naar één gezamenlijke missie waar iedereen het mee eens is. Echter een aantal van samenwerkingspartners geven aan dat ze de missie en visie van SSNB Roosendaal niet kennen en dat er ook geen gezamenlijke missie bestaat. De partners geven wel aan dat ze elkaar aanvullen binnen de samenwerking. Er is nog weinig of niet stilgestaan bij een gezamenlijke missie.

Het is ook van belang dat het binnen de samenwerking inzichtelijk is waar iedereen mee bezig is. Hierbij kan aan de resultaten, werkzaamheden, gebeurtenissen en bijdragen gedacht worden. Op één partner na geeft iedereen aan dat dit ook het geval is. Echter gaf onder anderen de voorzitter van Stichting Paul aan dat de werkzaamheden tot op zekere hoogte inzichtelijk is. Daar had de voorzitter het volgende over te zeggen:

R21: “Tot op zekere hoogte wel. Ik denk dat er altijd nog veel meer is dan dat wij weten. Maar ik denk de dingen die de organisatie zou moeten weten dat we die wel weten.”

## 4.5. Invloeden van de clusters leercultuur en context vanuit informatie van de interviews

De invloeden van de clusters leercultuur en context, afkomstig uit het HALL-Framework, zijn in de interviews naar voren gekomen. Met zicht op de uitspraken van de respondenten is naar voren gekomen dat de evaluaties vooral plaats vinden in de vorm van informele gesprekken en dat er vrijwel geen gestructureerde evaluaties ingepland worden. Het is ook niet duidelijk geworden of de samenwerkingspartners hier wel of geen interesse in hebben. Buurtopbouwwerker E. had het volgende over de evaluatie binnen de samenwerking te vertellen:

R19: “Je spreekt het of formeel af van dan evalueren we dat. Of we treft elkaar gewoon vaker in de wijk. Ik denk dat het laatste het beste bij ons past. “

De andere buurtopbouwwerkers stemde hier overtuigend mee in. Terwijl de secretaris van voetbalvereniging D.V.O. ’60 behoefte heeft aan twee keer in het jaar een vaste evaluatie.

Respondent 3, de vakleerkracht, gaf aan dat het vooral in een ontspannen sfeer gebeurde waarbij het tussen neus en lippen door gezegd wordt. Volgens hem worden de resultaten van die evaluatie niet echt genoteerd. Ook de BSC van de wijk Kroeven had aangeven dat er kort stilgestaan wordt in de vorm van gesprekken, dan wordt er gesproken over het proces.

De samenwerking kan ook te maken krijgen met maatschappelijke veranderingen, de context. Uit de interviews met de partners is naar voren gekomen dat op één partner na binnen de samenwerking allemaal te maken krijgen met maatschappelijke veranderingen. Ook de coördinator van SSNB Roosendaal heeft aangegeven dat de samenwerkingen te maken krijgen met maatschappelijke veranderingen.

Door de maatschappelijke veranderingen is SSNB Roosendaal meer vraag gericht gaan werken, terwijl ze voorheen aanbod gericht werkte (Respondent 16). De coördinator van SSNB Roosendaal is zich ook steeds meer gaan richten op het sociale domein (Respondent 17). Verder is de vergrijzing ook van invloed geweest, SSNB Roosendaal richt zich nu ook meer op de doelgroep senioren in plaats van alleen op de doelgroep jongeren (Respondent 19).

De beleidsambtenaar Sport en Volksgezondheid zei over het cluster context het volgende:

R17: “De rol van sport verschuift continue. Daar hebben we het dan samen over hoe we dat in Roosendaal gaan inrichten.”

# 5. Discussie

In dit hoofdstuk worden de resultaten verklaard. Zo worden de resultaten onderling vergeleken en geconfronteerd. Ook worden de resultaten met theorie uit het theoretisch kader vergeleken en geconfronteerd. Er wordt ook gekeken in hoeverre de resultaten de bestaande opvattingen bevestigen of verwerpen.

Voor dit onderzoek zijn er interviews afgenomen met zowel buurtsportcoaches als samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal. Deze interviews waren gericht op de begrippen van het HALL-Framework. De respondenten zijn aan de hand van criteria select geselecteerd en is daarom representatief voor de gehele populatie. Uit de antwoorden van de interviews zijn verschillende zaken gebleken. Deze zaken worden in de volgende paragraven uitgewerkt.

## 5.1. Institutionele factoren

Binnen de institutionele factoren is het van belang dat de verschillende vormen van beleid, planning en financiën geen belemmeringen gaan vormen binnen de samenwerking (Koelen et al., 2011). Uit het onderzoek is gebleken dat de samenwerkingspartners niet op de hoogte zijn van het beleid van SSNB Roosendaal, maar dit vinden ze ook niet het belangrijkste. Het brengt geen belemmeringen met zich mee.   
Ook krijgen de partijen weinig te maken met een gezamenlijke financiering, alleen de Gemeente, Voetbalvereniging DVO ’60, KBO en basisschool de Wending krijgen hier mee te maken. Zij hebben aangegeven hier geen belemmeringen in te ervaren.   
Binnen de samenwerking wordt er weinig met een specifieke en gedetailleerde gezamenlijke planning gewerkt. Het is vaak een globale planning of een individuele planning die gaande weg met elkaar ingepast worden. Ook op het gebied van planningen zijn er geen belemmeringen naar voren gekomen.

Hieruit kan opgemaakt worden dat de literatuur en de uitkomsten van het onderzoek elkaar tergen spreken. De literatuur benoemt dat er stilgestaan moet worden bij de institutionele factoren, terwijl de partners en buurtsportcoaches dat niet hebben gedaan en het volgens hen geen grote belemmeringen met zich mee brengt. De vraag is dus of het daadwerkelijk van belang is om de institutionele factoren bewust met elkaar af te stemmen. Het kan genoeg zijn om regelmatig stil te staan bij het beleid, planning en financiering, zodat er geen belemmeringen ontstaan. Als bijvoorbeeld het beleid van een organisatie gaat veranderen en de samenwerkingspartners zijn hier niet van op de hoogte, dan gaat de samenwerking verder zoals het was. Terwijl het kan zijn dat door de beleidsverandering de samenwerking ook wat moet veranderen. Wanneer er niet bij stil gestaan wordt, kan het zijn dat zaken langs elkaar gaan lopen, waardoor dan wel belemmeringen kunnen ontstaan.

## 5.2. (Inter)Persoonlijke factoren

Bij een samenwerking met partijen uit verschillende sectoren komen er ook nieuwe competenties kijken. Het is dan ook van belang dat de partners over een zelfeffectiviteit beschikken waar de organisatie gelooft dat zij op een speciaal gebied het verschil kunnen maken (Scheffel, 2015). In de interviews met de samenwerkingspartners en buurtsportcoaches is naar voren gekomen dat het bovengenoemde ook het geval is. Zo hebben zowel de samenwerkingspartners als de buurtsportcoaches nieuwe vaardigheden opgedaan en ze zetten zich in op hetgeen waar zij goed in zijn. Op deze manier is de samenwerking waardevol gebleken en vullen de verschillende partners elkaar aan.

Een goed imago is van belang bij een bindende factor tussen de partners in een samenwerkingsverband. Een dis-balans tussen de identiteit en imago kan leiden tot wederzijdse verwachtingen die niet kloppen, waardoor er een kloof binnen de samenwerking kan ontstaan (Wolf, 2012). Echter is over dit gegeven geen resultaten verzameld, omdat de onderzoeker hier geen vragen over heeft gesteld, waardoor hierover geen uitspraak gedaan kan worden.

Op het gebied van de attituden & overtuigingen en de relatie waren de samenwerkingspartners erg overtuigend. Ze vinden allemaal dat er sprake is van respect, vertrouwen, tolerantie en plezier. De partners zijn ook bereid om tijd en middelen in de samenwerking te investeren. Ook de literatuur laat zien dat deze zaken een voorwaarde zijn om een goede samenwerking op te kunnen bouwen (Koelen et al., 2011).

Kortom geven de respondenten aan dat (inter)persoonlijke factoren van belang zijn voor een succesvolle samenwerking. Dit wordt ook bevestigd door de theorie. Wanneer er geen rekening wordt gehouden met deze factoren dan is het onmogelijk om een relatie op te bouwen met de deelnemers van de samenwerking. Als de deelnemers geen persoonlijke en zakelijke band met elkaar opgebouwd hebben, zal dat leiden tot een moeizame samenwerking. De partners geven aan dat van dit laatste totaal geen sprake is. Er kan wel gespeculeerd worden of er bij enkele partners sprake zou zijn van sociaal wenselijke antwoorden. Echter kwamen de antwoorden gemeend over op de onderzoeker, doordat de partners erg spontaan reageerde op deze vraag en er ook geen seconde over na hoefde te denken.

## 5.3. Organisatie van de samenwerking

Volgens Koelen et al. (2012) kunnen de zeven factoren van de organisatie van het samenwerkingsverband barrières binnen de institutionele –en (inter)persoonlijke factoren omgezet worden in faciliterende factoren.

De rollen & verantwoordelijkheden kunnen daadwerkelijk barrières binnen de samenwerking wegenemen. Wanneer het niet duidelijk is wie voor welke zaken verantwoordelijk is en wie welke werkzaamheden uitvoert kunnen er belemmeringen ontstaan (Scheffel, 2015). Echter geven de partners binnen de samenwerkingen aan dat het wel inzichtelijk wordt gehouden. Als het nog niet helemaal inzichtelijk is, dan geven de partners aan dat hier al wel over gesproken wordt zodat er geen barrières gaan ontstaan.

Een goede communicatie is ook erg belangrijk binnen de samenwerking (Koelen et al., 2011). De partners zijn over het algemeen erg te spreken over de communicatiestructuur, her en der kan het nog wat beter. Maar over het algemeen zijn de lijntjes kort en werkt het op deze manier plezierig. De partners geven aan dat dit belangrijk is binnen een samenwerking en bevestigd dus de literatuur.

Binnen de samenwerking wordt er gebouwd op de expertise van de partners. De expertise zijn verschillend waardoor ze elkaar goed aanvullen. Dat zorgt ervoor dat de samenwerking sterker wordt en er geen belemmeringen gaan ontstaan op dat gebied (Scheffel, 2015). Uit onderzoek blijkt dat de deelnemers van de samenwerkingen dit overtuigend bevestigen. Door de informatie uit de interviews kreeg de onderzoeker ook erg de indruk dat er gebouwd wordt op elkaars expertise.

De samenwerkingspartners en buurtsportcoaches die niet te maken hebben met een opdrachtgever en –nemer geven aan dat het begrip management aanstellen niet ingezet hoeft te worden om barrières weg te nemen. De onderzoeker denkt hetzelfde over dit aspect. Alleen de samenwerkingen die te maken krijgen met subsidies en contracten hebben een management aangesteld. De partners die met deze vorm van samenwerking te maken krijgen hebben het niet over of dit aspect barrières wegneemt. Terwijl dit volgens de literatuur wel het geval kan zijn. Het kan dus niet bevestigd of verworpen worden.

De meerderheid van de samenwerkingspartners geven aan dat er rekening wordt gehouden dat een samenwerking opbouwen tijd kost. Dit wordt ook als voorwaarde gegeven door Scheffel (2015). De partners merken dat de buurtsportcoaches echte doeners zijn en snel in de actiestand springen. De buurtopbouwwerker vindt dat er soms de rem op mag. Als er te snel in actiestand gesprongen wordt, terwijl de andere partners niet mee zijn, bestaat er de kans dat er wel barrières ontstaan. Dat moet vermeden worden door het bespreekbaar te maken.

In het theoretisch kader was er ook naar voren gekomen dat de individuele missie omgebogen moet worden naar één gezamenlijke missie waar iedereen het mee eens is. Echter geeft de meerderheid van de samenwerkingspartners aan dat ze de missie en visie van SSNB Roosendaal niet kennen en dat er ook geen gezamenlijke missie bestaat. De partners geven niet aan dat dit voor belemmeringen zorgt. Volgens de literatuur kan dit tot barrières leiden. De partners moeten dus binnen de samenwerking oppassen dat dit niet alsnog gaat leiden tot belemmeringen.

## 5.4. Invloeden van de clusters leercultuur en context

De clusters leercultuur en context hebben een invloed op de factoren van het HALL-Framework. Zo draagt leercultuur bij aan het tijdig signaleren van veranderingen en het bijstellen van het proces of inhoud van de samenwerking (Tol et al., 2015). In de interviews is naar voren dat de partners binnen de samenwerking daadwerkelijk stil staan bij het proces en hier ook waarden aan hechten. Het stilstaan bij het proces gebeurt op twee verschillende manieren, namelijk in formele gesprekken en informele gesprekken. De ene partner hecht waarde aan de ene manier en de andere partner aan de andere manier. Het is dus van belang binnen de samenwerking na te gaan op welke manier de partners stil willen staan bij het proces. Uit de interviews komt naar voren dat hier nog weinig bij stil wordt gestaan, maar gewoon gedaan wordt. De onderzoeker is van mening dat een evaluatie kan zorgen voor een sterkere en betere samenwerking.

Het begrip context heeft ook invloed op de samenwerking. Zo zorgt het begrip context volgens de theorie ervoor dat doelstellingen binnen een samenwerking bijgesteld moeten worden, waardoor mogelijk nieuwe taken en rollen ontstaan. Dit kan ook betekenen dat er nieuwe partners aan het project toegevoegd moeten worden (Tol et al., 2015). Echter komt er onderzoek alleen naar voren dat de samenwerkingen te maken krijgt met de maatschappelijke veranderingen. De partners geven aan dat er op de maatschappelijke veranderingen worden ingespeeld. Maar er wordt niets gezegd over mogelijke nieuwe taken en rollen die kunnen ontstaan. Het is dus niet bekend of dat wel of niet het geval is.

## 5.5 HALL-Framework

Zoals in de resultaten naar voren kwam is er een HALL-Framework naar voren gekomen die ingevuld is door de coördinator van SSNB Roosendaal en een HALL-Framework die ingevuld is door de samenwerkingspartners. In tabel 1 zijn de overeenkomsten en verschillen op een rijtje gezet.

Tabel . Vergelijking HALL-Framework coördinator met HALL-Framework samenwerkingspartners

|  |  |
| --- | --- |
| Coördinator | Samenwerkingspartners |
| Beleid | Beleid |
| Planning | Planning |
| Financiering | Financiering |
| Attituden & overtuigingen | Attituden & overtuigingen |
| Zelf-effectiviteit | Zelf-effectiviteit |
| Sociale identiteit | Sociale identiteit |
| Relatie | Relatie |
| Rollen en verantwoordelijkheden | Rollen en verantwoordelijkheden |
| Communicatiestructuur | Communicatiestructuur |
| Bouwen op capaciteiten | Bouwen op capaciteiten |
| Management aanstellen | Management aanstellen |
| Flexibel tijdsschema | Flexibel tijdsschema |
| Gedeelde missie | Gedeelde missie |
| Inzichtelijk houden | Inzichtelijk houden |
| Leercultuur | Leercultuur |
| Context | Context |

De factoren die groen gekleurd zijn, zijn de factoren waar wel rekening mee wordt gehouden binnen de samenwerking. Met de factoren die rood zijn wordt niet tot nauwelijks rekening mee gehouden. Over de factoren die in het zwart weergegeven staan, zijn te weinig gegevens verzameld waardoor er geen uitspraak over gedaan kan worden.   
Uit de tabel is op te maken dat de coördinator de samenwerking strenger beoordeeld dan de samenwerkingspartners. Zo worden de factoren en clusters sociale identiteit, inzichtelijk houden en leercultuur door de coördinator als onvoldoende beoordeeld, terwijl de partners dit als voldoende beoordelen.   
Zowel de coördinator en de samenwerkingspartners beoordelen planning, management aanstellen en gedeelde missie als onvoldoende.

## 5.6. Methodiek

De coördinator van SSNB Roosendaal heeft selectief aan de hand van een criterialijst de samenwerkingspartners uitgekozen die vervolgens benaderd zijn om deel te nemen aan het onderzoek. Het kan niet uitgesloten worden dat er op deze manier meer partners hebben deelgenomen waarbij de samenwerking ‘goed loopt’ dan partners waarbij de samenwerking ‘minder of niet goed loopt’. De deelname van het onderzoek was op vrijwillige basis en mocht geweigerd worden. In totaal hebben twee partners niet deelgenomen, omdat zij niet gereageerd hadden op de uitnodiging.

Bij het onderzoek zijn er verschillende methoden en instrumenten gebruikt om de informatie te verzamelen, namelijk een literatuurstudie, interviews, een topiclijst voor de buurtsportcoaches, een topiclijst voor de samenwerkingspartners en een vragenlijst voor de coördinator over de begrippen van het HALL-Framework. De data die aan de hand van de methoden en instrumenten verkregen zijn, zijn geanalyseerd vanuit de onderzoeksvragen en aan de hand van het HALL-Framework.

De gegevens die verzameld zijn met het veldwerk komen grotendeels overeen met de gegevens die met het literatuuronderzoek verzameld is, waardoor de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek vergroot wordt. Echter worden de gegevens maar met één theorie vergeleken, waardoor het de interpretatie van de resultaten wat ‘kleuren’.

## 5.7. Reflectie onderzoek

In eerste instantie was het de insteek om alle samenwerkingspartners bij het onderzoek te betrekken. Maar na een gesprek met mijn stagebegeleider was het duidelijk geworden dat het niet haalbaar was in het tijdsbestek dat door school gesteld was. Om deze reden moet de lezer rekening houden met het feit dat deze studie gebaseerd is op meningen van enkele samenwerkingspartners. De populatie was te groot om de meningen van alle samenwerkingspartners te ondervragen. Dat was niet haalbaar, maar dit is mogelijk wel haalbaar voor andere onderzoekers die te maken hebben met een langer tijdsbestek. Wegens een te kort tijdsbestek zijn de gegevens alleen via semigestructureerde interviews verzameld. Door ook gebruik te maken van enquêtes en observaties is het mogelijk om meer gegevens te verzamelen.

Om toch zo veel mogelijk informatie uit de respondenten te krijgen was het erg voor de onderzoeker erg belangrijk om semigestructureerde interviews te houden aan de hand van een topiclijst. Echter duurde de interviews al snel één uur, waardoor er veel te transcriberen was. De uitwerking van de interviews nam dan ook veel tijd in beslag. Maar doordat er bij de semigestructureerde interviews gebruik was gemaakt van een topic lijst die opgesteld was aan de hand van het HALL-Framework was het coderingsproces minder tijdrovend. Zo was het duidelijk welke antwoorden onder welke factoren en clusters viel, deze factoren en clusters konden meteen als code ingezet worden. Zo was alles snel, maar wel overzichtelijk in te delen.

De stellingen die tijdens de interviews ingezet werden, werkte erg bevorderend. De respondenten hadden dit na de afname van het interview aangegeven. Ze vonden dat ze zo meer uitgedaagd werden om er over na te denken en ze voelde zich zo meer betrokken bij het interview. De respondenten vonden het hierdoor meer een gesprek lijken dan een interview, waardoor ze zich ook meer op het gemak voelde. De stellingen gaven ook de mogelijkheid om door te vragen op de verschillende begrippen en clusters van het HALL-Framework.

Bij de uitwerking had de onderzoeker moeite met de uitwerking van de discussie, conclusie en aanbevelingen, omdat zij hier nog maar weinig mee gewerkt heeft. Aan de hand van literatuur en is het toch gelukt om een discussie te schrijven, een conclusie te geven en aanbevelingen te doen.

Achteraf was het beter geweest om een logboek en veldnotities bij te houden, zodat bij een vervolg onderzoek fouten makkelijker vermeden kunnen worden. Echter heeft de onderzoeker dit niet gedaan, waardoor de onderbouwde keuzes minder goed terug te vinden zijn. Dit betekent dat de betrouwbaarheid van het onderzoek verminderd werd.

De onderzoeker is al met al erg tevreden over het verloop van het onderzoek.

# 6. Conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt er antwoord gegeven op de deelvragen:

* Wat zijn de institutionele factoren binnen de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal?
* Wat zijn de (inter)persoonlijke factoren binnen de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal?
* Hoe is de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal georganiseerd?
* Wat zijn de invloeden van de clusters leercultuur en context op de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal?

Met als doel uiteindelijk antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag van het onderzoek:

“Hoe is de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal?.”

Door inzicht te krijgen in de verschillende factoren en clusters van het HALL-Framework kan er een algemeen beeld gevormd worden over de visie van de samenwerkingspartners. Dit levert niet alleen voordelen op voor SSNB Roosendaal, maar ook de samenwerkingspartners kunnen hiervan profiteren.   
Om de factoren en clusters in beeld te brengen zijn er verschillende stellingen voorgelegd bij zowel de samenwerkingspartners als de buurtsportcoaches. Vervolgens is er door de onderzoeker doorgevraagd om meer informatie over de factoren en clusters te verkrijgen.

Daarna worden er aanbevelingen in de vorm van een advies gegeven aan Sportservice Noord-Brabant Roosendaal. Ook worden er suggesties gegeven voor een vervolgonderzoek. Hierbij worden er vervolgvragen besproken die het onderzoek oproept en hoe deze dan verder onderzocht kunnen worden.

## 6.1. Conclusie

### 6.1.1. Institutionele factoren

**Deelvraag: Wat zijn de institutionele factoren binnen de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal?**

Er bestaan drie verschillende institutionele factoren, namelijk:

|  |  |
| --- | --- |
| * Beleid * Plannen | * Financiering |

Zo is er uit het onderzoek naar voren gekomen dat er niet bewust stilgestaan wordt bij zowel het beleid, als de planning en de financiering. Echter geeft Scheffel (2015) aan dat dit wel van belang is om barrières te voorkomen.

Er kan dus geconcludeerd worden dat binnen de samenwerking het beleid, planning en financiering niet of nauwelijks op elkaar is afgestemd, maar dat het op dit moment geen belemmeringen met zich mee brengt.

### 6.1.2. (Inter)persoonlijke factoren

**Deelvraag: Wat zijn de (inter)persoonlijke factoren binnen de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal?**

Er bestaan vier verschillende (inter)persoonlijke factoren, namelijk:

|  |  |
| --- | --- |
| * Attituden & overtuigingen * Zelf-effectiviteit | * Sociale identiteit * Relatie |

Door de stellingen en het doorvragen door de onderzoeker is er naar voren gekomen dat de attituden, overtuigingen en relatie erg belangrijk zijn voor de deelnemers van de samenwerkingen. Binnen de samenwerking is er sprake van respect, vertrouwen, tolerantie en plezier. Het is van belang dat dit gewaarborgd wordt, omdat dit de samenwerking versterkt. De samenwerking heeft ook verschillende competenties met zich mee gebracht, waardoor de deelnemers van elkaar hebben geleerd en soms zelfs nieuwe competenties hebben opgedaan. Over de sociale identiteit is geen uitspraken gedaan en kan dus niet beoordeeld worden.

Er kan dus geconcludeerd worden dat de partners de samenwerking erg waardevol vinden en dat de deelnemers elkaar aanvullen. Het is dus van belang dat dit gegeven gewaarborgd wordt, omdat dit ervoor zorgt dat de samenwerking sterk blijft en mogelijk nog versterkt wordt.

### 6.1.3. Organisatie van de samenwerking

**Deelvraag: Hoe is de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal georganiseerd?**

Het is ook belangrijk om de organisatie van de samenwerking in beeld te krijgen, zodat barrières omgezet kunnen worden in faciliterende factoren. De zeven volgende factoren zijn van invloed op de organisatie van de samenwerking:

|  |  |
| --- | --- |
| * Rollen en verantwoordelijkheden * Communicatiestructuur * Bouwen op capaciteiten * Management aanstellen | * Flexibel tijdsschema * Gedeelde missie * Inzichtelijk houden |

Uit de interviews is naar voren gekomen de organisatie van de samenwerking daadwerkelijk een rol kan spelen bij het wegnemen van barrières. Er moet gesproken worden over de verschillende rollen en verantwoordelijkheden, zodat deze ten alle tijden inzichtelijk is voor de deelnemers binnen de samenwerking. Deze rollen en verantwoordelijkheden moeten vervolgens uitgevoerd worden zodat er op de expertise van de deelnemers gebouwd kan worden. Ook is een goede communicatie belangrijk, omdat dit leidt tot korte lijntjes en een plezierige samenwerking. Verder wordt er rekening gehouden met het feit dat een samenwerking opbouwen tijd kost. Als het toch blijkt dat hier geen rekening mee gehouden wordt is het van belang om het bespreekbaar te maken, zodat het geen barrière gaat vormen.

Over twee factoren worden tegenstrijdige reacties gegeven in vergelijking met de literatuur, namelijk het aanstellen van management en de gezamenlijke missie. Zo geven de partners aan dat het niet altijd van belang is of er een management is opgesteld, dit komt doordat er verschillende vormen van samenwerking bestaan. Het kan dus per samenwerking verschillen of hier wel of geen behoefte aan is. Ook geven de partners aan dat de individuele missie vaak niet inzichtelijk is, maar dat ze ook geen behoefte hebben om dit te weten.   
Zolang het geen belemmeringen met zich mee brengt is het prima, maar er moet gewaakt worden dat het niet omslaat naar een barrière. Dat kan gedaan worden door er geregeld binnen de samenwerking over te hebben.

Dit allemaal is het geval bij de verschillende samenwerkingen, waardoor geconcludeerd kan worden dat de organisatie van de samenwerking ingezet wordt om barrières te voorkomen en/of weg te nemen.

### 6.1.4. Invloeden clusters leercultuur en context

**Deelvraag: Wat zijn de invloeden van de clusters leercultuur en context op de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal?**

De clusters leercultuur en context zorgen voor invloed op de factoren van de boven genoemde deelvragen. Het is dan ook van belang om deze invloeden in kaart te brengen, omdat er een wisselwerking tussen de clusters en factoren bestaat. Er bestaan twee verschillende clusters:

|  |  |
| --- | --- |
| * Leercultuur | * Context |

Zo is er uit het onderzoek naar voren gekomen dat er zowel geëvalueerd wordt als stilgestaan wordt bij de maatschappelijke veranderingen. Zo kan er tijdig veranderingen gesignaleerd worden en kan het proces of inhoud van de samenwerking bijgesteld worden. Echter geven de partners aan dat soms nog wat meer bewust stilgestaan kan worden bij het proces, dit gebeurt nu vaak tussen neus en lippen door.

Er kan dus geconcludeerd worden dat de partners stil staan bij de leercultuur en de context, maar dat dit nog niet altijd even bewust gebeurt. Enkele partners hebben hier wel behoefte aan.

### 6.1.5. Samenwerking tussen buurtsportcoaches en samenwerkingspartners

**Hoofdvraag: Hoe is de samenwerking tussen de buurtsportcoaches en de samenwerkingspartners van SSNB Roosendaal?**

Uit het onderzoek is gebleken dat het grootste probleem schuilt in het feit dat er nog weinig bewust gesproken is over de verschillende factoren en clusters. Het blijkt dat er onbewust wel rekening mee gehouden wordt. Het bewust stilstaan bij de factoren en clusters kan er tot leiden dat de belemmeringen uit de samenwerking meer naar voren komen. Doordat er nog weinig bewust over gesproken is, is er ook nog weinig nagedacht over de belemmeringen die samenwerking met zich mee kan brengen. Kleine problemen worden vaak tussendoor mondeling opgelost, terwijl het zinnig kan zijn om er wat bewuster en dieper op in te gaan.

Het onderzoek heeft wel bijgedragen om de begrippen van het HALL-Framework inzichtelijk te krijgen. De organisatie wilde te weten komen of de samenwerkingspartners hetzelfde tegen de buurtsportcoaches aankijken als SSNB Roosendaal. Uit de stellingen is dat wel gebleken, omdat beide partijen vaak hetzelfde over de factoren en clusters spreken. Zo vinden alle deelnemers van de samenwerkingen dat de samenwerking waardevol is en dat de deelnemers elkaar aanvullen. Echter kan er met name nog meer stilgestaan worden bij de institutionele factoren van de samenwerking.

Aan de hand van de uitkomsten van het onderzoek kunnen de wederzijdse verwachtingen opgesteld worden en vervolgens ingezet worden bij de werving van nieuwe samenwerkingspartners. Ook kan er een helder plan opgesteld worden over de verschillende samenwerkingen. Dit plan kan aan de gemeente voorgesteld worden met als doel het voortbestaan van SSNB Roosendaal te garanderen.

## 6.2. Aanbevelingen

### 6.2.1. Aanbevelingen sportservice Noord-BRabant Roosendaal

Hieronder worden een aantal aanbevelingen gedaan voor SSNB Roosendaal en de verschillende samenwerkingspartners.

**Aanbeveling 1: Ruimte voor structurele evaluatiemomenten**

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat er over het algemeen geen structurele evaluatiemomenten bestaan. De evaluatiemomenten zijn er nu helemaal niet of in een informele vorm. Het is van belang om ook een structurele en formele evaluatiemoment in te plannen. Dit zorgt ervoor dat wederzijdse verwachtingen getest kunnen worden. Eventuele barrières kunnen aan orde komen, waar vervolgens gezamenlijk een oplossing voor gevonden kan worden. Ook is het belangrijk om naar elkaar uit te spreken wat goed gaat binnen de samenwerking. Als deze zaken niet besproken worden kunnen de barrières niet gesignaleerd worden en kunnen er mogelijk nog meer barrières ontstaan. Een structurele en formele evaluatie draagt ook bij aan het overzichtelijk bijhouden van de resultaten die binnen de samenwerking behaald worden.

*Acties:*

* Ga met de partners in gesprek over een structurele evaluatiemoment en pols de behoeften
* Als er behoefte is, ga dan met elkaar in gesprek welke vorm deze evaluatie moet krijgen, bepaal de frequentie en de onderwerpen van de evaluatie
* De onderzoeker heeft al een evaluatieformulier ontwikkeld, zie bijlage XIV
* Plan de evaluatiemomenten direct in, zodat deze al vast staan
* Registreer na het evaluatiemoment de resultaten en lever deze ook bij de partner aan

**Aanbeveling 2: Besteed aandacht aan de verschillende beleidsvormen**

Binnen een samenwerking met verschillende organisatie bestaan er ook verschillende beleidsvormen. Iedereen heeft uiteindelijk een individueel doel. Echter is het belangrijk om gezamenlijke doelstellingen en gezamenlijke missie te creëren. Dit kan door de verschillende beleidsvormen op elkaar af te stemmen. Zo kan de richting en middelen aangegeven worden waarmee gestelde doelen gerealiseerd worden binnen de gestelde normen van de samenwerking.

Door het beleid op elkaar af te stemmen kan er naar een gezamenlijke doelstelling gewerkt worden, die bijdraagt aan het behalen van de individuele doelstellingen. Het zorgt er ook voor dat zaken niet langs elkaar heen lopen. Zo blijft het inzichtelijk wat de belangen van de verschillende organisaties zijn en wat ze met de samenwerking willen bereiken.

*Acties:*

* Ga met de partners in gesprek om de verschillende beleidsvormen op elkaar af te stemmen
* Stel gezamenlijke doelstellingen op
* Maak een gezamenlijke planning, dit kan een globale of detailleerde planning zijn
* Evalueer de doelstellingen en planning bij de structurele evaluatie

**Aanbeveling 3: Zichtbaarheid in de wijk vergroten**

Door zichtbaar in de wijk te zijn kom je zowel met de doelgroep als met de samenwerkingspartners in aanraking. De zichtbaarheid in de wijk kan in de vorm van formele als informele contacten. Zo blijven de rollen van de deelnemers van de samenwerking inzichtelijk, men weet waar iedereen mee bezig is. Ook zorgt het ervoor dat het inzichtelijk blijf wat er precies in de wijk speelt. Informele contacten zoeken met de samenwerkingspartners zorgt er ook voor dat niet alleen een zakelijke maar ook een persoonlijke relatie ontstaat. Dit vergroot de vertrouwen, respect en plezier binnen de samenwerking en bevorderd dus ook de samenwerking zelf.

*Acties:*

* Informeel contact zoeken met de doelgroep en samenwerkingspartners door ontmoetingsplekken te bezoeken.
* Formeel contact zoeken door overleggen in de buurt van de ontmoetingsplekken te houden i.p.v. op het kantoor van SSNB Roosendaal.
* Evalueer de zichtbaarheid in de structurele evaluatiemomenten

**Aanbeveling 4: Gebruik maken van de netwerken van de samenwerkingspartners**

Door gebruik te maken van de netwerken van de samenwerkingspartners kan het leiden tot nieuwe samenwerkingspartners. Mogelijk komt SSNB Roosendaal zo met nieuwe partners in contact waar eerder nog niet mee gesproken is. Op deze manier kunnen er zaken naar boven komen waar de verschillende partners elkaar op kunnen aanvullen waardoor er een nieuwe samenwerking kan ontstaan.

*Acties*

* Organiseer een bijeenkomst waarbij alle samenwerkingspartners uitgenodigd
* Nodig eventueel nieuwe potentiële samenwerkingspartners uit
* Maak bij deze bijeenkomst duidelijk wat SSNB Roosendaal precies inhoudt en wat de organisatie kan betekenen voor andere partijen
* Maak de partners nieuwsgierig en enthousiast

**Aanbeveling 5: Rekening houden met het verschil tussen doeners en denkers**

Uit de interviews is naar voren gekomen dat sommige deelnemers doeners zijn en de andere deelnemers meer denkers. Dit verschil kan leiden tot belemmeringen binnen de samenwerking. Er moet dus rekening gehouden worden dat het bij de ene partner langer duurt voordat ze in de actiestand schieten dan andere partners.

*Acties:*

* Sta bij dit gegeven stil
* Maak er afspraken over, zodat er geen belemmeringen kunnen ontstaan
* Evalueer dit verschil bij de structurele evaluatie

### 6.2.2. Aanbevelingen vervolgonderzoek

Hieronder worden een aantal aanbevelingen gedaan voor een mogelijk vervolgonderzoek.

**Aanbeveling 1: Meerdere samenwerkingspartners in het onderzoek betrekken**

Wegens een tijdsplanning die vanuit school aan het onderzoek verbonden was, was het niet haalbaar om alle samenwerkingspartners te ondervragen. Om een representatiever en breder beeld te krijgen kan het nuttig zijn om meerdere of alle samenwerkingspartners bij het onderzoek te betrekken. Dit kan door gebruik te maken van vragenlijsten of door semigestructureerde interviews.

**Aanbeveling 2: Gebruik maken van observaties**

Observaties van het werkveld van de samenwerkingen, denk hierbij aan vergaderingen zijn het middel om te zien wanneer en hoe de samenwerkingsprocessen plaats vinden. Dit kan zorgen voor inzichten die met semigestructureerde interviews niet naar boven komen.

**Aanbeveling 3: Bijhouden van een logboek en veldnotities**

Doordat er geen gebruik is gemaakt van een logboek en er geen veldnotities bijgehouden zijn, kunnen er onderbouwde keuzes minder goed terug te vinden zijn. Het is dus aan te raden om dit bij een mogelijk vervolgonderzoek wel te doen, zodat de betrouwbaarheid van het onderzoek vergroot wordt.

**Aanbeveling 4: Werken met stellingen**

De respondenten hebben na de interviews aangegeven dat ze de manier waarop het interview gehouden werd als prettig ervaarde. Doordat de partners stellingen bij eens of oneens moesten plaatsen, kregen de partners een actieve houding. De stellingen boden ook de mogelijkheid om gemakkelijk door te vragen. Deze manier is dus ook bij een vervolgonderzoek aan te raden.

# Literatuurlijst

* Aalbers M., Preller, L., Hartog, F. den, Wagemakers, A. (2013). De netwerkstructuur van de BeweegKuur: Kansen voor de verbinding tussen zorg, sport en bewegen. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen, 13*(91), 91-94.
* Baarda, B. (2009). *Dit is onderzoek: Handleiding voor kwantitatief en kwalitatief onderzoek.* Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
* Baarda, D.B., Goede, M.P.M., de & Teunissen, J. (2005). *Basisboek Kwalitatief onderzoek: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek.* (2e druk). Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff bv.
* Bil, P. de. (2011). *Onderzoek in 15 stappen: Voor hbo-studenten Social Work.* (1e druk). Amsterdam: Uitgeverij Nelissen
* Bisseling, R., Schokker, D., Brussel, F. van, Collard, D., Slinger, J. & Poiesz, N. (2014). Effectief Actief: Kwaliteitsimpuls voor sport –en beweeginterventies. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen, 14*(92), 142-145.
* Brandsema, A. (2016). *Buurtsportcoaches in beweging: een onderzoek naar ervaren stimulerende factoren voor buurtsportcoaches ter verbetering van de deelname van personen met een beperking in sport en beweging.* Gedownload op 25 oktober 2016, van <http://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=7105&m=1468403325&action=file.download>
* Burnard, P., Gill, P., Stewart K., Treasure, E. & Chadwick, B. (2008). Analysing and presenting qualitative data. *British Dental Journal,* 204, 429-432. doi: 10.1038/sj.bdj.2008.292
* Caluwé, M. de, Kaats, E. & Dees, T. (z.d.). *De ambachtelijke professional als alliantiemanager in regionale samenwerking: een veelzijdige rol.* Gedownload op 25 oktober 2016, van <http://commoneye.nl/wp-content/uploads/2016/10/Artikel-De-ambtelijke-professional-als-alliantiemanager-in-regionale-s....pdf>
* Eetvelde, V. van. (2007). *Van geografische strekenkaart tot landshapsdatabank: Gebruik van GIS, informatietheorie en landschapsmetrieken voor het karakteriseren van landschappen, toegepast in België.* Gent: Universiteit Gent.
* Ginneken, Z. van, Lindert, C. van & Poel, H. van der. (2016). *Verdiepingsonderzoek buurtsportcoaches 2016: tabellenrapportage*. Utrecht: Mulier Instituut.
* Gommeren, M. (2015). *Gezonde Leefstijl 2015-2018: Nu spelen, bewegen en sporten, je leven lang plezier!*. Activiteitenplan. Roosendaal: Sportservice Noord-Brabant.
* Gratton, C.J. (2007). *Onderzoeksmethoden voor sportstudies*. Abingdon: Uitgeverij Rouledge.
* Heijden, A. von, Leijenhorst, M., Hakkers, S. & Hilhorst, J. (2013). *Impuls lokaal bekeken: veelzijdig en van meerwaarde*. Verdiepingsonderzoek. Utrecht/Eden: Mulier Instituut/Kennispraktijk.
* Koelen, M.A., Vaandrager, L. & Wagenmakers, A. (2011). The Healthy alliances (HALL) framework: prerequisites for success. *The Journal of* *Family Practice, 29*, 132-138. doi:10.1093/fampra/cmr088.
* Lindert, C. van, Pulles, I. Poel, H. van der. (2016). *Voortgangsrapportage Monitor Sport en Bewegen in de Buurt 2016.* Utrecht: Mulier Instituut.
* Maas, A. van der. (2013). *Het beeld van een gemeente: het verschil tussen identiteit en imago.* Casestudy. Utrecht: Universiteit Utrecht.
* Mertens, J. (2013). *Praktijkonderzoek voor bachelors. Leidraad voor studenten bij het (af)studeren in het competentiegericht hbo.* (2e druk). Bussum: Uitgeverij Countinho.
* Ooms, L., Veenhof C. & Leemrijse, C. (2015). *Evaluatie programma Effectief Actief.* Rapport. Utrecht: NIVEL.
* Pulles, I., Leijenhorst, M., Reijdersberg, N., Hilhorst, J. & Lindert C. van. (2014). *Verdiepingsonderzoek buurtsportcoaches 2014: verbreding en structurele samenwerking*. Utrecht: Mulier Instituut.
* Roest, J. van der, Pulles, I., Lindert, C. van, Poel, H. van der, Cevaal, A. & Ginneken, Z. van (2016). *Buurtsportcoach: Enquêtes gemeenteambtenaren sport*. Factsheet. Utrecht: Mulier Instituut.
* Scheffel, R. (2015). *Samenwerking tussen GGD professionals en sociale professionals*. Onderzoek. Wageningen: Wageningen University.
* Sport & Bewegen in de buurt. (z.d.). *Wat zijn buurtsportcoaches?*. Geraadpleegd op 17 november 2016, van <https://www.sportindebuurt.nl/buurtsportcoaches/wat-zijn-buurtsportcoaches/>
* Sportservice Noord-Brabant. (z.d.). *Wat wij doen*. Geraadpleegd op 26 september 2016, van <http://ssnb.nl/>
* Sportservice Noord-Brabant. (z.d.). *Over ons.* Geraadpleegd op 26 september 2016, van <http://ssnb.nl/lokale-programmas/roosendaal/>
* Susman, J. (2010). It’s time to collaborate – not compete – with NPs. *The Journal of Family Practice, 59,* 672.
* Tol, M., Wagemakers, A., & Koelen, M. (2015). Evaluatieonderzoek naar duurzame samenwerking binnen het project Gezond Ouder Worden. Wageningen: Agora Academische werkplaats; Wageningen UR / GGD Noord- en Oost-Gelderland.
* Trustwell, A.S., Hiddink G.J., Green, L.W., Roberts, R. & Weel, C. van. (2012). Practice-based evidence for weight management: alliance between primary care and public health. *The Journal of* *Family Practice, 29*, 16-19. doi:10.1093/fampra/cmr058.
* Verhoeven, N. (2016). *Wat is onderzoek?: Praktijkboek voor methoden en technieken*. (5e druk). Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers.
* Wijk, B. van. (2008). *De jongerenwerker, tolk van de straat.* Gedownload op 29 november 2016, van <http://uitgaansoverlast.wdfiles.com/local--files/wie-zijn-we/art_10.1007_BF03087466.pdf>
* Wolf, I. de. (2012). *Identiteit & Imago onderzoek ABC Promotion* (Afstudeerscriptie) [HBO Kennisbank]. Gedownload op 2 januari 2017, van <https://hbo-kennisbank.nl/record/oai:repository.samenmaken.nl:smpid:41873>
* Zijlstra, B. & Wever, L. (2014). *Decentralisatie jeugdhulp en de kracht van sport.* Jeugdbeleid. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

# Bijlagen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Bijlage I.  Bijlage II.  Bijlage III.  Bijlage IV.  Bijlage V.  Bijlage VI.  Bijlage VII.  Bijlage VIII.  Bijlage IX.  Bijlage X.  Bijlage XI.  Bijlage XII.  Bijlage XIII.  Bijlage XIV. | A.  B. | Landelijke –en lokale doelstellingen BSC regeling  Beeldvorming Sportservice Noord-Brabant  Begrippenkader  Begrippenkader HALL-Framework  Selectie samenwerkingspartners  Planning en verdeling interviews  Topiclijst interviews  Operationalisering  Procedures interviews  Transcript interviews  Buurtsportcoaches  Samenwerkingspartners  Coderen  Uitkomsten stellingen partners  Vragenlijst stellingen coördinator  Evaluatieformulier samenwerkingspartners |

## Bijlage I. Landelijke- en lokale doelstellingen buurtsportcoachregeling

Landelijke doelstellingen

|  |
| --- |
| Doelstellingen Impuls brede scholen, sport en cultuur, 2008: |
| 1. Uitbreiding aantal brede scholen met sport- en cultuuraanbod in zowel het primair als voortgezet onderwijs, om te beginnen in veertig krachtwijken. 2. Versterking van ongeveer tien procent van de sportvereniging met het oog op hun maatschappelijke functie en de inzet van sportverenigingen voor het onderwijs, de naschoolse opvang en de wijk. 3. Stimuleren van een dagelijks sport- en beweegaanbod op en rond scholen voor alle leerlingen. 4. Bevorderen dat de jeugd tot achttien jaar vertrouwd raakt met één of meer kunst- en cultuurvormen en stimuleren van actieve kunstbeoefening onder jongeren. |
| Aanvullende doelstellingen Brede Impuls Combinatiefuncties, vanaf 2012: |
| 1. Meer mensen kunnen sporten en bewegen in de buurt. 2. Sportverenigingen worden versterkt. 3. Er wordt een verbinding gelegd tussen sport en andere sectoren zoals onderwijs, welzijn, kinderopvang en bedrijfsleven |

(Ginneken et al., 2016)

Lokale doelstellingen

1. Verminderen van overgewicht van specifieke doelgroepen
2. Stimuleren van de sport- en beweegdeelname van specifieke doelgroepen
3. Uitbreiding van het sport- en beweegaanbod voor specifieke doelgroepen
4. Doorstroming naar sportverenigingen stimuleren
5. Vergroten van samenwerking tussen organisaties in de gemeenten
6. Vergroten van de samenwerking met sociale wijkteams in de gemeenten
7. Kinderen en jongeren hun talenten en mogelijkheden laten ontdekken
8. Verbeteren van de kwaliteit (pedagogisch, methodisch, didactisch) van sport- en beweegaanbod aan specifieke doelgroepen
9. Kwaliteit van het bewegingsonderwijs verbeteren
10. Vergroten van de vaardigheden van vrijwilligers / buurtsportcoaches binnen de betrokken organisaties

(Ginneken et al., 2016)

## Bijlage II. Beeldvorming Sportservice Noord-Brabant

Sportservice Noord-Brabant

Sportservice Noord-Brabant (SSNB) is een stichting die sportbeleid voert voor de provincie Noord-Brabant. De missie van het hoofdkantoor luidt als volgt:

“Het ondersteunen, stimuleren en faciliteren van organisaties in Brabant die actief zijn op het terrein van sport of bewegen en daarmee te maken hebben.”

SSNB houdt zich bezig met de volgende thema’s:

* Sport voor iedereen
* Duurzame organisatie van sport
* Bewegen & gezondheid

Sportservice Noord-Brabant Roosendaal

SSNB Roosendaal is in 2011 tot stand gekomen en is een aparte afdeling van SSNB. Deze afdeling richt zich alleen op de gemeente Roosendaal en voert het sportbeleid uit van de gemeente Roosendaal. SSNB Roosendaal heeft als doel om kennis over sport en bewegen over te brengen op verenigingen en andere (sport gerelateerde) partijen. SSNB Roosendaal ondersteunt deze partijen om een optimaal sport- en beweegaanbod in Roosendaal uit te zetten. Zo wordt er geprobeerd om zo veel mogelijk inwoners van gemeente Roosendaal in beweging te krijgen.

SSNB Roosendaal vindt dat spelen, bewegen en sporten een bijdrage leveren aan een gezonde leefstijl binnen de gemeente (Sportservice Noord-Brabant, z.d.). Een gezonde leefstijl staat bij de gemeente Roosendaal in een hoog vaandel. Om een invulling te geven zijn er 8 buurtsportcoaches bij SSNB Roosendaal actief (Sportservice Noord-Brabant, z.d.).

Volgens de website van SSNB Roosendaal (z.d.) houden de buurtsportcoaches uit Roosendaal zich bezig met:

* Sport X: laagdrempelig buitenschools sportaanbod in de wijk
* Snuffelsport: kennismaken met het uitgebreide sportaanbod in de gemeente
* Speluur: derde uur bewegingsonderwijs na schooltijd in directe samenwerking met school

Verder wil SSNB Roosendaal en de gemeente van Roosendaal de sport- en beweegparticipatie onder volwassenen vergroten. Dit moet bereikt worden door de aanbod van sportmomenten voor de doelgroep te vergroten (Gommeren, 2015).

## Bijlage III. Begrippenkader

|  |  |
| --- | --- |
| **Buurtsportcoach** | Combinatiefunctionarissen met als specifieke opdracht het organiseren van een sport- en beweegaanbod in de buurt en het maken van een verbinding tussen sport- en beweegaanbieders en andere sectoren zoals zorg, welzijn, jeugdzorg en kinderopvang en onderwijs. |
| **Buurtsportcoachregeling** | Een onderdeel van het programma Sport en Bewegen in de buurt. |
| **Sport en bewegen in de Buurt** | Programma waarmee het kabinet wil bereiken dat er een passend sport- en beweegaanbod in de buurt aanwezig is. |
| **Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn & Sport** | Ministerie die zich bezig houdt met de ambitie om iedereen zo lang mogelijk gezond te houden en zieken zo snel mogelijk beter te maken. Ook wil het ministerie mensen met een beperking ondersteunen en maatschappelijke participatie bevorderen. |
| **Samenwerkingspartners** | Partijen die samenwerken met als doel elkaar aan te vullen om zowel gezamenlijke als individuele doelstellingen te behalen |
| **Samenwerken** | Aangaan van verbindingen |
| **Combinatiefunctionaris** | Persoon die de sectoren onderwijs, sport en/of cultuur verbinden. |
| **HALL-Framework** | Het is een kader die helpt om tot een gezonde samenwerking te komen. |
| **Identiteit** | Set aan typerende eigenschappen die samen specifiek kenmerkend zijn voor een buurtsportcoach en waarborgt een onderscheidend vermogen en continuïteit. |
| **Imago** | Verzameling van betekenissen waarmee een buurtsportcoach bekend staat en hoe de buurtsportcoach beschreven, herinnerd en betrokken wordt. |

## Bijlage IV. Begrippenkader HALL-Framework

Het begrippenkader heeft enkel betrekking op de definities binnen samenwerkingen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Institutionele factoren** | **=** | Omstandigheden en stimulansen die voortkomen uit institutionele en economische omgeving van de samenwerkingspartner |
| **Beleid** | **=** | Partners binnen verschillende sectoren hebben een andere focus. De verschillende beleidsvormen moeten op elkaar aangepast worden. |
| **Plannen** | **=** | Partners kennen verschillende planningen om zaken aan te pakken. Deze moeten op elkaar afgestemd worden. |
| **Financiering** | **=** | Partners kennen een verschil in financiering en leggen de focus op verschillende zaken. Zo vindt de ene partner het wel belangrijk om iets te financieren en de andere niet. De financiering moet daarom op elkaar afgestemd worden. |
| **(inter)persoonlijke factoren** | **=** | Verwijzen naar individuele persoonlijke kenmerken en meningen over samenwerken |
| **Attituden & overtuigingen** | **=** | Niet elke partner beschouwen hetzelfde als waardevol, de ene ziet het als verspilling van tijd en de andere niet. Partners moeten bereid zijn tijd en middelen in de samenwerking te investeren. Wederzijdse waarde, tolerantie, respect en vertrouwen moet worden opgebouwd. |
| **Zelf-effectiviteit** | **=** | Bij samenwerking komen nieuwe competenties kijken. Partners dienen elkaar te helpen en gebreken aan te vullen. |
| **Sociale identiteit** | **=** | Partners moeten gebruik maken van hen individuele identiteit, maar moeten ook samen een gemeenschappelijke identiteit ontwikkelen. Het is van belang dat de individuele identiteit bij de gemeenschappelijke identiteit past. |
| **Relatie** | **=** | Er moet vertrouwen worden opgebouwd, verschillen tussen elkaar aanvaarden, wensen van anderen accepteren en plezier hebben in de samenwerking. Dit zijn criteria om met elkaar een relatie op te bouwen |
| **Organisatie van de samenwerking** | **=** | Het regelen en ontstaan van de samenwerking |
| **Rollen en verantwoordelijkheden** | **=** | Iedere partner heeft een andere rol, die gericht is op eigen vaardigheden en expertise. De verschillende rollen en verantwoordelijkheden moeten voor alle partners duidelijk en acceptabel zijn. |
| **Communicatiestructuur** | **=** | Er moet een plan opgesteld worden waarin de communicatie uitgewerkt wordt. Hierin komen zowel de formele- als de informele communicatie aanbod. |
| **Bouwen op capaciteiten** | **=** | Diversiteit van partners leidt tot verschillende toegevoegde waardes binnen de samenwerking. De partners kunnen bijdragen waarin ze goed zijn en de anderen partners moeten daarop bouwen. |
| **Management aanstellen** | **=** | Een samenwerking heeft een leiderschap nodig. Iemand moet leiding geven en delegeren. Het dient een neutrale manager zijn, die het begrijpt dat partners verschillende culturen hebben. De manager dient een goede communicatie te onderhouden en netwerken op te bouwen. |
| **Flexibel tijdsschema** | **=** | Geduld is belangrijk. Een samenwerking moet opgebouwd worden en kost tijd. Hiermee moet rekening gehouden worden. |
| **Gedeelde missie** | **=** | Alle partners hebben een individuele missie binnen een samenwerking. Deze missies moeten omgebogen worden tot één gezamenlijk missie, waar iedereen het mee eens is. |
| **Inzichtelijk houden** | **=** | Iedere partner moet inzichtelijk houden waar ze mee bezig zijn. Denk hierbij aan de resultaten, gebeurtenissen en bijdragen. |
| **Leercultuur** | **=** | Regelmatig stilstaan bij veranderingen a.d.h.v. reflecteren. |
| **Context** | **=** | Veranderingen in de maatschappij |

De begrippen zijn uitwerkt a.d.h.v. de volgende bronnen:

* Koelen, M.A., Vaandrager, L. & Wagenmakers, A. (2011). The Healthy alliances (HALL) famework: prerequisites for success. *The Journal of* *Family Practice, 29*, 132-138. doi:10.1093/fampra/cmr088
* Scheffel, R. (2015). *Samenwerking tussen GGD professionals en sociale professionals*. Onderzoek. Wageningen: Wageningen University.

## Bijlage V. Selectie samenwerkingspartners

De partners weergegeven in de onderstaande tabel 2 worden gedurende het onderzoek geïnterviewd.

Tabel . Selectie samenwerkingspartners

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Partners | Categorie | Adres |
| 1. GGD | Welzijnsorganisatie / -instelling | Heilig Hartplein 40 4702 RE Roosendaal |
| 2. Gemeente Roosendaal | Gemeente | Stadserf 1 4701 NK Roosendaal |
| 3. Basisschool de Wending | Onderwijsinstelling | Morelberg 102 4708 NL Roosendaal |
| 4. WijZijn Roosendaal / Traverse | Welzijnsorganisatie / -instelling | Gazellelaan 18F 4707 CD Roosendaal |
| 5. Stichting Paul | Welzijnsorganisatie / -instelling | - |
| 6. Van Broekhoven Fysiotherapie | Welzijnsorganisatie / -instelling | Jan vermeerlaan 253/A 4703 KW Roosendaal |
| 7. DVO | Sportvereniging / -aanbieder | Sportstraat 17 4708 AP Roosendaal |
| 8. KBO | Sportvereniging / -aanbieder | - |
| 9. Basisschool de Appel | Onderwijsinstelling | Van Goghlaan 9-a 4703 JA Roosendaal |
| 10. AlleeWonen | Bedrijfsleven | Laan van Brabant 50 4701 BL Roosendaal |

Gedurende het onderzoek is door het optreden van saturatie en non-respons twee samenwerkingspartners niet geïnterviewd, namelijk Van Broekhoven Fysiotherapie en Basisschool de Appel.

## Bijlage VI. Planning en verdeling interviews

De interviews waren in februari, maart en april gepland. De planning en verdeling van de interviews staan in tabel 3 weergegeven. Ook achtergrondkenmerken van de respondenten staan in de tabel beschreven.

Tabel . Planning en verdeling interviews

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Respon-  denten | Organisatie | Functie | Geslacht | Datum |
| 1 | SSNB Roosendaal | JOGG-regisseur | Vrouw | 20 februari 2017 |
| 2 | SSNB Roosendaal | BSC ouderen & aangepast sporten | Vrouw | 21 februari 2017 |
| 3 | SSNB Roosendaal | Combinatiefunctionaris / vakleerkracht gym | Man | 23 februari 2017 |
| 4 | SSNB Roosendaal | BSC wijk Kroeven & Westrand | Man | 1 maart 2017 |
| 5 | SSNB Roosendaal | Combinatiefunctionaris / vakleerkracht gym | Vrouw | 2 maart 2017 |
| 6 | SSNB Roosendaal | Vakleerkracht / BSC | Man | 7 maart 2017 |
| 7 | SSNB Roosendaal | Coördinator | Man | 8 maart 2017 |
| 8 | SSNB Roosendaal | BSC ouderen & aangepast sporten | Vrouw | 8 maart 2017 |
| 9 | SSNB Roosendaal | BSC wijk Kroeven | Man | 14 maart 2017 |
| 10 | SSNB Roosendaal | Combinatiefunctionaris / vakleerkracht gym | Man | 20 maart 2017 |
| 11 | OBS de Wending | Directrice | Vrouw | 16 maart 2017 |
| 12 | KBO Roosendaal | Organisator Dynamic Tennis | Man | 23 februari 2017 |
| 13 | GGD West-Brabant Roosendaal | Gezondheidsbevorderaar | Vrouw | 6 maart 2017 |
| 14 | Voetbalvereniging D.V.O ‘60 | Secretaris | Man | 7 maart 2017 |
| 15 | Alleewonen | Coördinator wijkontwikkeling | Man | 6 maart 2017 |
| 16 | Alleewonen | Coördinator wijkontwikkeling | Vrouw | 6 maart 2017 |
| 17 | Gemeente Roosendaal | Beleidsambtenaar Sport en Volksgezondheid | Vrouw | 13 maart 2017 |
| 18 | WijZijn Roosendaal | Buurtopbouwwerker | Vrouw | 22 maart 2017 |
| 19 | WijZijn Roosendaal | Buurtopbouwwerker | Man | 22 maart 2017 |
| 20 | WijZijn Roosendaal | Buurtopbouwwerker | Man | 22 maart 2017 |
| 21 | Stichting Paul | Voorzitter | Man | 2 maart 2017 |

## Bijlage VII. Topiclijst interviews

Interview buurtsportcoaches

**Werkt u samen met andere partijen voor deze doelgroep/doel?**

Waarom werkt u met andere partijen samen voor deze doelgroep/doel?

* Doorvragen

Zijn er verschillen of overeenkomsten in de aanpak voor de doelgroep bij andere partijen?

* Doorvragen

Wat werkt bevorderend/goed/belemmerend/minder goed in de samenwerking?

* Doorvragen

Verschilt het beleid?

* Ja 🡪 wat is het verschil?
* Ja 🡪 hoe is het op elkaar afgestemd?

Hoe is de financiering geregeld?

Wat zijn de criteria binnen samenwerking gericht op acceptatie, vertrouwen en plezier?

Gezamenlijke missie?

* Komt deze overeen met die van ssnb?

Hoe wordt er gecommuniceerd?

Werkzaamheden partners inzichtelijk?

Welke vorm wordt er stilgesteaan bij het proces (evaluatie)?

Samenwerking te maken met maatschappelijke veranderingen?

Interview samenwerkingspartners

**Werkzaamheden**

* Kunt u wat meer vertellen over de organisatie en uw werkzaamheden?

**Tussen buurtsportcoach en partners SSNB Roosendaal**

Wat is de samenwerking tussen uw organisatie en SSNB Roosendaal?

* Hoe intensief is deze samenwerking?
* Hoe lang werken jullie al samen?

Hoe verloopt de samenwerking?

* Bent u hier tevreden over?

**Institutionele factoren**

Hoe ziet in grote lijnen het beleid van uw organisatie eruit?

(richting en middelen waarmee organisatiedoelen gerealiseerd worden)

* Verschilt deze met het beleid van SSNB Roosendaal?
* Hoe zijn deze beleidsvormen op elkaar afgestemd

Zijn er doelstellingen opgesteld?

* Voorbeelden
* Door wie zijn deze opgesteld?
* Hoe bent u tot de doelstelling gekomen?

Tot welke resultaten moet de samenwerking leiden?

Hoe is de planning van de samenwerking weergegeven?

* Wat vindt u belangrijk bij een planning?
* Is de planning met elkaar afgestemd?
* Bent u hier tevreden over?

Hoe is de financiering binnen de samenwerking geregeld?

* Wat vindt u belangrijk bij financiering
* Bent u hier tevreden over?

**(Inter)persoonlijke factoren**

Wat vindt u het waardevolste binnen de samenwerking?

* Waarom?
* Vindt u het waardevolste aspect ook het leukste aspect binnen de samenwerking?
* In welke mate ervaart u wederzijdse tolerantie, respect  
  en vertrouwen binnen de samenwerking?
* Bent u bereid tijd en middelen in de samenwerking  
  te stoppen? Leg uit.

Welke belemmeringen komt u binnen de samenwerking tegen?

* Waarom?
* Heeft u hier al eens over gesproken?
* Hoe kan dit opgelost worden volgens u?

Zijn er voor u nieuwe competenties komen kijken bij de samenwerking?

* Hoe heeft u deze verandering in competenties ervaren?
* Met welke competenties vult SSNB Roosendaal u aan?
* Met welke competenties vult u SSNB Roosendaal aan?

Wat wil u met uw organisatie naar de buitenwereld uitdragen?

Wat willen jullie binnen de samenwerking naar de buitenwereld uitdragen?

* In welke mate vindt u uw persoonlijke identiteit bij de gezamenlijke identiteit passen?

Wat zijn de criteria binnen de samenwerking gericht op acceptatie,   
vertrouwen en plezier in de samenwerking?

* Wat vindt u van deze criteria?
* Nee 🡪 wat vindt u zelf belangrijke criteria?

**Organisatie van de samenwerking**

Wordt er binnen de samenwerking geduld gehouden met het feit dat het opbouwen van een samenwerking tijd kost?

* Waarom wel / Waarom niet
* In welke vorm? Hoe is daar bij stil gestaan?

Wat is de gezamenlijke missie van de samenwerking?

* Wat vindt u van deze missie?
* Past deze bij de missie van uw organisatie?

Hoe is de rolverdeling binnen de samenwerking verdeeld?

* Op welke manier is deze verdeeld?
* Is er vrijheid in het bepalen van je taken?
* Is het voor u duidelijk wat uw rol is?
* Is het voor u duidelijk wat de rol van SSNB is?

Wat zijn uw capaciteiten binnen de samenwerking?

* Waarom zijn dat uw capaciteiten?
* Wat zijn volgens u de capaciteiten van SSNB?

Hoe wordt er binnen de samenwerking gecommuniceerd?

* Bent u tevreden over deze vorm van communicatie?
* Wat zou u anders willen zien?

Zijn de werkzaamheden van SSNB voor u inzichtelijk?

* Toelichting
* Waar is uw partner dan mee bezig?

Worden de werkzaamheden en aanpakken met elkaar gedeeld?

* Hoe en met wie worden de resultaten gedeeld?

Wie heeft de leiderschap op zich genomen?

* Hoe zijn jullie tot deze vorm van management gekomen?

In welke vorm wordt er stilgestaan bij het proces (evaluatie)?

* Waarom wordt dit wel / niet gedaan?
* Bent u over deze vorm tevreden?
* Worden deze resultaten gedocumenteerd?
* Worden deze resultaten met anderen gedeeld?

Welke maatschappelijke (sociale) verandering in de samenwerking vinden er plaats   
die invloed hebben op de samenwerking? (betrekking op verandering structuur)

* Welke invloeden oefenen deze veranderingen uit?

**Stellingen:**

1. De samenwerking is intensief
2. Het beleid is op elkaar afgestemd
3. Er wordt aan de hand van doelstellingen gewerkt
4. Er wordt gewerkt met een planning
5. De samenwerking is waardevol
6. Er is sprake van acceptatie, vertrouwen en plezier
7. De samenwerking kent knelpunten
8. Er zijn nieuwe competenties komen kijken
9. Er wordt geduld gehouden met het feit dat het opbouwen van een samenwerking tijd kost
10. De gezamenlijke missie en visie past bij de missie en visie van …
11. De rolverdeling is duidelijk
12. De communicatie verloopt goed
13. De werkzaamheden van SSNB Roosendaal is duidelijk en inzichtelijk
14. De samenwerking kent een management verdeling
15. Er wordt stilgestaan bij het proces (evaluatie)
16. De samenwerking krijgt te maken met maatschappelijke veranderingen

## Bijlage VIII. Operationalisering

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Dimensies | Sub-dimensies | Indicatoren |
| Buurtsportcoach | Werkzaamheden | **-** Coördineren  - Verbinden  - Organiseren  - Uitvoeren |
| Samenwerkingen | Tussen buurtsportcoach en partners SSNB Roosendaal | - Vormen  - Intensiteit  - Frequentie  - Duur |
| HALL-Framework | Institutionele factoren | - Beleid  - Planning  - Financiering |
| (Inter)persoonlijke factoren | - Houdingen en opvattingen  - Eigen effectiviteit  - Sociale identiteit  - Persoonlijke relaties  - Identiteit & imago |
| Organisatie van de samenwerking | - Flexibel tijdspad  - Gedeelde missie  - Duidelijkheid over rollen en verantwoordelijkheden  - Gebruik maken van ieders capaciteit  - Communicatie structuur  - Zichtbaarheid  - Management |
| Leercultuur & Context | - Regelmatig bewust stilstaan bij veranderingen  - Veranderingen in de maatschappij |

## Bijlage IX. Procedures interviews

De procedure van de interviews staan in tabel 4 uitgewerkt.

Tabel . Procedures interviews

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Respon-  denten | Datum | Locatie | Starttijd | Tijdsduur | Soort |
| 1 | 20 februari 2017 | Roosendaal | 9.15 u | 90 min | Semigestructureerd |
| 2 | 21 februari 2017 | Roosendaal | 13.00 u | 73 min | Semigestructureerd |
| 3 | 23 februari 2017 | Roosendaal | 12.30 u | 83 min | Semigestructureerd |
| 4 | 1 maart 2017 | Roosendaal | 10.00 u | 87 min | Semigestructureerd |
| 5 | 2 maart 2017 | Roosendaal | 10.00 u | 60 min | Semigestructureerd |
| 6 | 7 maart 2017 | Roosendaal | 9.00 u | 62 min | Semigestructureerd |
| 7 | 8 maart 2017 | Roosendaal | 9.15 u | 62 min | Semigestructureerd |
| 8 | 8 maart 2017 | Roosendaal | 13.30 u | 57 min | Semigestructureerd |
| 9 | 14 maart 2017 | Roosendaal | 10.30 u | 65 min | Semigestructureerd |
| 10 | 20 maart 2017 | Roosendaal | 13.30 u | 55 min | Semigestructureerd |
| 11 | 16 maart 2017 | Roosendaal | 13.00 u | 47 min | Semigestructureerd |
| 12 | 23 februari 2017 | Roosendaal | 11.00 u | 39 min | Semigestructureerd |
| 13 | 6 maart 2017 | Roosendaal | 10.00 u | 45 min | Semigestructureerd |
| 14 | 7 maart 2017 | Roosendaal | 14.00 u | 52 min | Semigestructureerd |
| 15 | 6 maart 2017 | Roosendaal | 13.00 u | 56 min | Semigestructureerde groepsinterview |
| 16 | 6 maart 2017 | Roosendaal | 13.00 u | 56 min | Semigestructureerde groepsinterview |
| 17 | 13 maart 2017 | Roosendaal | 14.00 u | 35 min | Semigestructureerd |
| 18 | 22 maart 2017 | Roosendaal | 15.00 u | 56 min | Semigestructureerde groepsinterview |
| 19 | 22 maart 2017 | Roosendaal | 15.00 u | 56 min | Semigestructureerde groepsinterview |
| 20 | 1 maart 2017 | Roosendaal | 15.00 u | 56 min | Semigestructureerde groepsinterview |
| 21 | 2 maart 2017 | Roosendaal | 13.00 u | 20 min | Semigestructureerd |

## Bijlage X. Transcripten interviews

*Wegens anonimiteit zijn de interviews uit deze versie verwijderd. De interviews kunnen eventueel opgevraagd worden bij de onderzoeker.*

## Bijlage XI. Coderen

Om de semigestructureerde interviews te analyseren was het van belang om de transcripten te coderen. Allereerst zijn de interviews open gecodeerd waarbij labels toegekend werden, deze labels waren passend bij het HALL-Framework. Vervolgens zijn de gegevens Axiaal gecodeerd, waarbij de fragmenten met de zelfde codes vergeleken werken op overeenkomsten

Axiaal coderen

**Medewerkers SSNB Roosendaal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kernlabels | Labels | Aantal |
| Institutionele factoren | Plannen | 1 |
| Financiering | 3 |
| (Inter)Persoonlijke factoren | Attituden & overtuigingen | 3 |
| Relatie | 3 |
| Organisatie van de samenwerking | Communicatiestructuur | 8 |
| Management aanstellen | 1 |
| Gedeelde missie | 1 |
| Inzichtelijk houden | 11 |
| Clusters | Leercultuur | 9 |
| Context | 3 |
| Overig | Belemmerende factoren samenwerking | 7 |
| Bevorderende factoren samenwerking | 8 |
| Aanpak verschillen | 9 |
| Aanpak overeenkomsten | 9 |

Beleid, Zelf-effectiviteit, sociale identiteit, rollen en verantwoordelijkheden, bouwen op capaciteiten, flexibel tijdsschema zijn niet ondervraagd.

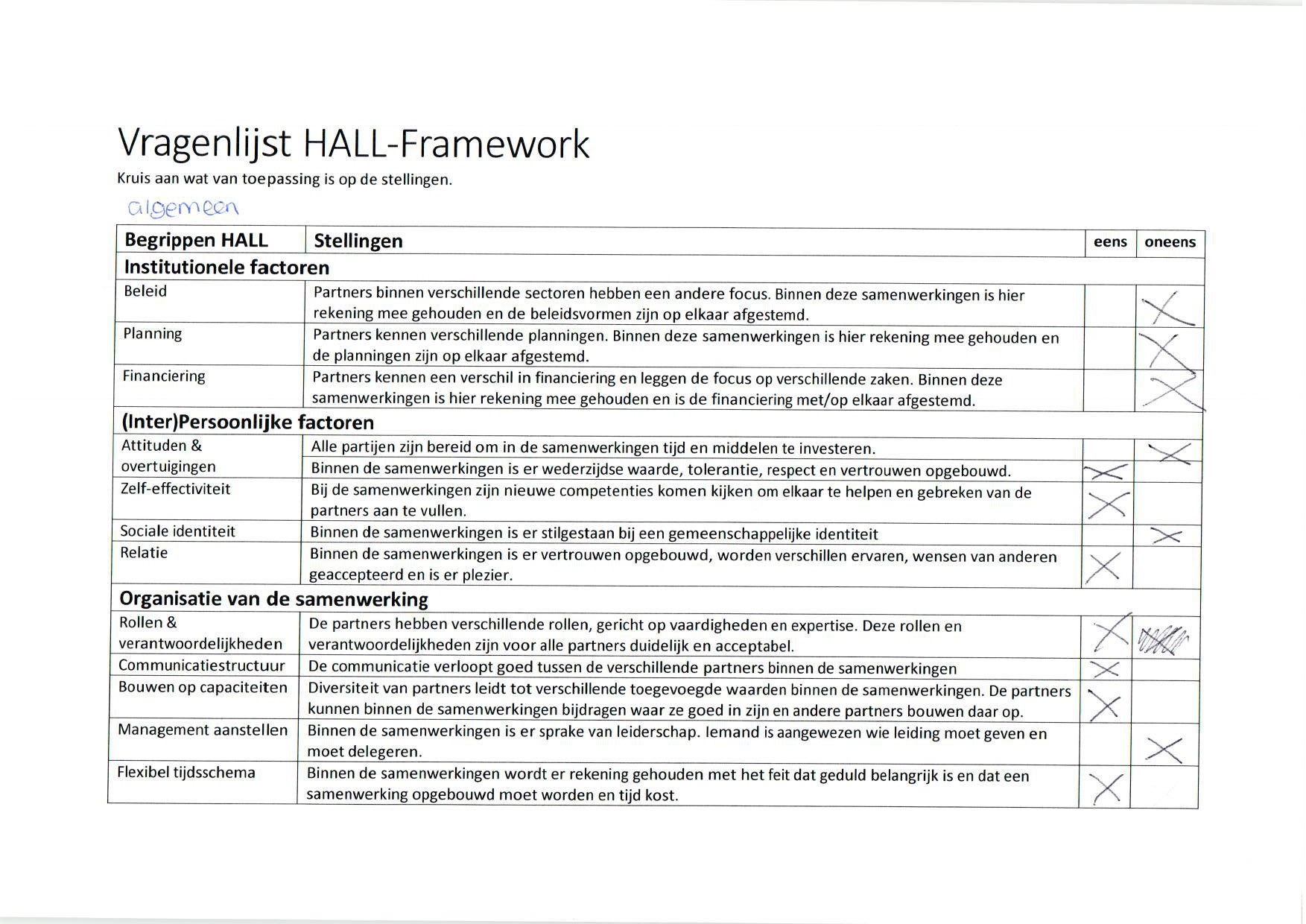
**Samenwerkingspartners SSNB Roosendaal**

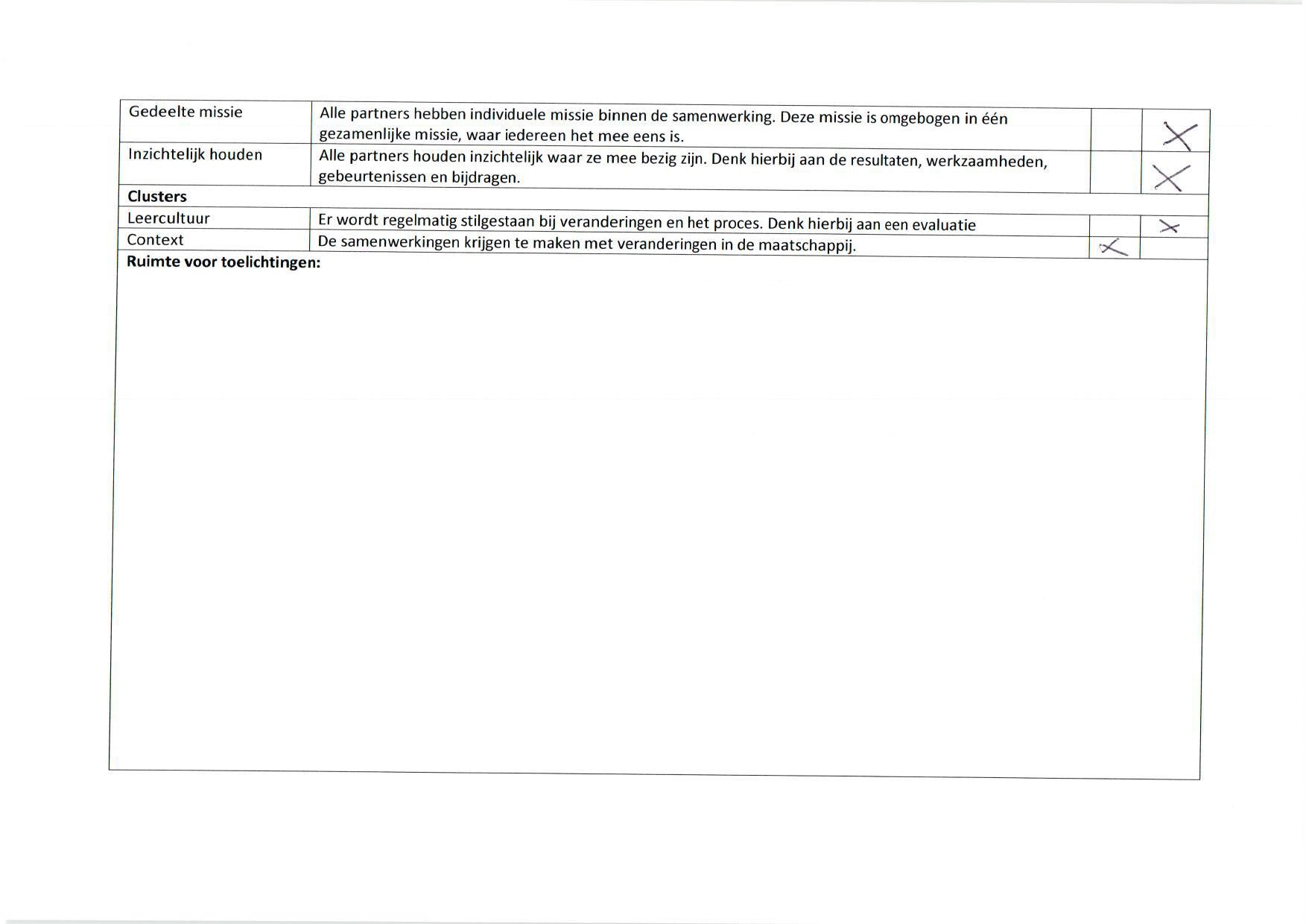
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kernlabels | Labels | Aantal |
| Institutionele factoren | Beleid | 13 |
| Plannen | 14 |
| Financiering | 7 |
| (Inter)Persoonlijke factoren | Attituden & overtuigingen | 12 |
| Zelf-effectiviteit | 20 |
| Relatie | 9 |
| Organisatie van de samenwerking | Rollen & verantwoordelijkheden | 7 |
| Communicatiestructuur | 18 |
| Bouwen op capaciteiten | 13 |
| Management aanstellen | 6 |
| Flexibel tijdsschema | 7 |
| Gedeelde missie | 7 |
| Inzichtelijk houden | 9 |
| Clusters | Leercultuur | 15 |
| Context | 16 |
| Overige | Functies | 10 |
| Doelstellingen | 12 |

Sociale identiteit is niet ondervraagd.

|  |
| --- |
| Bijlage XII. Uitkomsten stellingen partners OBS De Wending |
| KBO Roosendaal |
| GGD West-Brabant Roosendaal |
| Voetbalvereniging D.V.O. ‘60 |
| Alleewonen (geïnterviewde 1) |
| Alleewonen (geïnterviewde 2) |
| Gemeente Roosendaal |
| WijZijn Roosendaal (geïnterviewde 1) |
| WijZijn Roosendaal (geïnterviewde 2) |
| WijZijn Roosendaal (geïnterviewde 3) |
| Stichting Paul |

## Bijlage XIII. Vragenlijst stellingen coördinator





## Bijlage XIV. Evaluatieformulier samenwerkingspartners





\*Normaal zijn hier de namen van de buurtsportcoaches vernoemd, maar wegens privacy zijn deze weggelaten

