

---

# De spin in het web

Onderzoek naar het effect van projecten  
sociale netwerken voor mensen  
met verstandelijke beperkingen

---

Anne Wibaut,  
Willy Calis en  
Ad van Genneep



---

De spin in het web

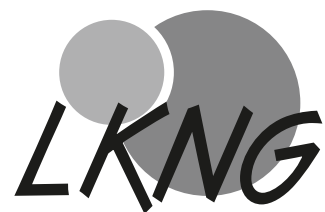


## **De spin in het web**

**Onderzoek naar het effect van projecten sociale netwerken voor mensen met verstandelijke beperkingen**

---

Anne Wibaut, Willy Calis en Ad van Genneep



Deze publicatie is gemaakt door het Landelijke KennisNetwerk Gehandicaptenzorg (LKNG). Het LKNG bundelt bestaande wetenschappelijke kennis en verspreidt deze ten behoeve van mensen met een handicap en hun ondersteuners.

© 2006 Landelijk KennisNetwerk gehandicaptenzorg (LKNG) / Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW),  
Utrecht

Overname van delen van de tekst is alleen toegestaan met duidelijke bronvermelding

Auteurs:

Anne Wibaut

Willy Calis

Ad van Gennep

Augustus 2006

ISBN: 10: 90-5957-361-7

13: 978-90-5957-361-1

LKNG / NIZW

Postbus 19152

3501 DD Utrecht

e-mail: [info@lkng.nl](mailto:info@lkng.nl)

website: [www.lkng.nl](http://www.lkng.nl)

## Voorwoord

Tijdens een van onze bezoeken in het kader van dit onderzoek, maakten we kennis met Gerard. Een aantal jaren geleden is hij komen wonen hier in het dorp. Hij woonde daarvóór in een grote instelling. Sinds de verhuizing is zijn zelfstandigheid enorm gegroeid en heeft hij minder 'last' van zijn beperking. In het gesprek vooraf aan zijn verhuizing gaf hij aan dat het voor hem met name belangrijk was dat hij kon blijven voetballen en dat er genoeg te doen was in de omgeving. Er werd hem verzekerd dat daar veel aandacht voor zou zijn. En dat is waar gemaakt. Op zijn oude woonplek dachten ze vaak '...dat is onmogelijk voor hem', hier denken ze 'waarom niet?' Hij darts bijvoorbeeld nu in een kroeg in het dorp. Vroeger zou darts als veel te gevaarlijk worden gezien in verband met zijn epilepsie. Nu is hij een graag gezien lid van de dartsclub. Zijn plannetje is om een keer naar de dartswedstrijden op Lakeside te gaan.

Hij verwachtte indertijd dat medebewoners van hoger niveau zouden zijn. Dat bleek niet zo te zijn. Toch valt het hem helemaal niet tegen, integendeel: hij is blij dat hij hier woont. Hij is met name zo tevreden door de mogelijkheden die hij nu heeft op het gebied van een eigen netwerk. Hij is niet meer aangewezen op zijn medebewoners, met sommigen heeft hij niet veel.

Gerard werkt op een tomatenkwekerij. Hij sorteert de tomaten aan de band. Hij krijgt een onkostenvergoeding. Zijn begeleider was gewoon op de fiets gaan zitten en langs een aantal kwekerijen gereden met de vraag of ze werk hadden voor Gerard. De eerste drie waren afwijzend, maar bij nummer vier was het raak. Zijn werkgevers zijn blij hem er bij te hebben. Ze hebben een heel diverse club werkers, met bijvoorbeeld allochtonen, scholieren, beginners en ervaren mensen. Ze ervaren de kracht van die diversiteit op de werkvloer. Gerard is trots en voelt zich erbij horen en nodig. Hij werkt van eind februari tot eind november. Hij kan in december al niet wachten weer te beginnen.

Gerard vindt zijn netwerk super belangrijk. Om ook anderen te overtuigen van dat belang geeft hij bijvoorbeeld samen met zijn teamleidster een workshop over netwerken.



# Inhoud

Hoofdstuk 1: Inleiding 9

Hoofdstuk 2: Sociale netwerken in de hulpverlening aan mensen met verstandelijke beperkingen: een plaatsbepaling 11

Hoofdstuk 3: Opzet van het onderzoek 21

Hoofdstuk 4: Inventarisatie 25

Hoofdstuk 5: Kritische succesfactoren 29

Hoofdstuk 6: Handreiking 45

Bijlagen

Bijlage 1: Lijst van onderzochte projecten

Bijlage 2: Vragenlijst t.b.v interviews met coördinatoren

Bijlage 3: Samenstelling van de klankbordgroep





## Hoofdstuk 1: Inleiding

Inclusie is al geruime tijd een belangrijk thema in de ondersteuning van mensen met een verstandelijke beperking. En inmiddels heeft het denken zich ontwikkeld tot een streven naar burgerschap en tot het 'community support' beleid van de overheid. Het blijkt geen eenvoudig te realiseren ideaal. Fundamenteel voor een eigen leven in de samenleving zijn relaties, mensen om je heen die bij je betrokken zijn. Om meer aandacht te krijgen voor dit belangrijke onderwerp heeft het NIZW hierover een boek gepubliceerd (Smit, Van Genneep 1999).

Bertho Smit voerde als voorbereiding op dit boek gesprekken met diverse mensen die bezig waren met dit onderwerp. Vervolgens werd een deel van hen uitgenodigd voor bijeenkomsten in de zaal 'de Spin' van de Vereniging te Utrecht, om te reageren op concepten van het boek. Ze werden de spin-groep gedoopt, een prachtige naam gezien het onderwerp. Een van de conclusies van de verkenning was dat er in Nederland nog erg weinig gerichte aandacht is voor het onderwerp netwerken en dat al het onderzoek en het overgrote deel van de praktijkervaring uit het buitenland komt. Op grond daarvan ontstond de gedachte -in eerste instantie bij Hans van der Wielen- dat het goed zou zijn pioniers, mensen die actief zijn in projecten rondom sociale netwerken, met elkaar te verbinden, een web te weven en zo het werken aan netwerken te stimuleren en de opgedane positieve ervaringen in Nederland effectief te verspreiden. Zo werd het plan geboren een platform sociale netwerken te starten.

Het platform Sociale Netwerken is opgericht in 2000 en wordt gefaciliteerd door het NIZW/ Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn. De officiële doelstelling is het bevorderen van maatschappelijke inclusie van mensen met een verstandelijke beperking door het werken aan sociale netwerken (in brede zin). Het platform is alleen bedoeld voor mensen die actief hiermee bezig zijn en ervaring en kennis willen delen met anderen. Activiteiten van het platform zijn plenaire bijeenkomsten, studiedagen, werkgroepen en een nieuwsbrief.

Het platform komt sinds 2000 vier keer per jaar bijeen. Ongeveer 40 mensen uit ruim 30 organisaties staan op de lijst van genodigden, iedere bijeenkomst wordt door ongeveer 25 mensen bezocht. Er vindt informele en formele uitwisseling plaats. Daarnaast worden gasten uitgenodigd om over projecten of specifieke onderwerpen te komen spreken.

Naast de driemaandelijksse bijeenkomsten heeft het platform in 2003 en 2005 een zogenaamde platformplusdag georganiseerd. Dit waren succesvolle dagen waar mensen met een beperking, ouders, vrijwilligers, begeleiders, vertegenwoordigers van kerken, gemeenten, welzijnsorganisaties, verenigingen e.d. op een bijzondere wijze kennis konden nemen van allerlei informatie over sociale netwerken.

Ook plaatst het platform eens in de drie maanden een elektronische nieuwsbrief op de site van Zetnet, circa 1500 mensen ontvangen driemaandelijks een e-mail met een link naar deze nieuwsbrieven.

Een werkgroep van het platform startte een inventarisatie van methodieken binnen Nederland. De resultaten van de inventarisatie zijn als databank op de website van het LKNG gepubliceerd. Het blijkt lastig om deze gegevens actueel te houden. De stap naar methodiekontwikkeling wordt niet gezet. Wel

is er bij alle betrokkenen een steeds duidelijker behoefte aan meer onderzoeksgegevens. Welke benaderingen zijn succesvol en welke blijken niet te werken? Men wil graag onderbouwde aanwijzingen hoe je het als professional het beste kunt aanpakken als je relaties voor mensen met beperkingen wilt bevorderen. Langzaam gaat de pioniersfase over in een fase waarin we alle inspanningen op dit gebied een steviger fundament willen geven. Daarvoor is onderzoek nodig.

Het LKNG maakte dit mogelijk. In dit onderzoek beschrijven en analyseren de onderzoekers ruim 20 projecten. De kernvragen daarbij zijn:

- Wat zijn de succesfactoren voor het uitbreiden en versterken van het netwerk van mensen met een beperking?
- Wat zijn de werkzame ingrediënten van verschillende wijzen van aanpak?

Na de beschrijving en analyse van de ruim 20 projecten volgt een fase van verdieping door middel van nader onderzoek binnen drie projecten. Op basis van de verkregen gegevens wordt een handreiking gegeven: welke factoren bevorderen succes en wat kan men beter niet doen?

Sociale netwerken is geen modeverschijnsel, gril of hobby van enkele fanatiekelingen. Daarom start deze publicatie met een theoretische plaatsbepaling van sociale netwerken in de hulpverlening aan mensen met verstandelijke beperkingen (hoofdstuk 2). Vervolgens wordt de opzet van het onderzoek beschreven in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 worden de kenmerken van de geïnventariseerde projecten beschreven. Hoofdstuk 5 bevat de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de gegevens. In hoofdstuk 6 vindt u de handreiking. Deze is overigens ook los te downloaden van de website van het LKNG.

Dit onderzoek waarop de handreiking is gebaseerd, is beperkt van opzet. Allereerst hebben de gegevens betrekking op een klein aantal projecten van uiteenlopende aard en omvang. Overigens is niet bekend hoeveel van dit soort projecten er in Nederland zijn. Ten tweede hadden de interviews, waaraan de meeste kritische factoren ontleend zijn, ook beperkingen. In bijna alle gevallen werd alleen met de coördinator gesproken. Ten derde is de weging eenvoudig gehouden. Het onderzoek had het karakter van een eerste exploratie van een nieuwe ontwikkeling en de checklijst is daarom slechts een voorlopige checklijst. De theoretische onderbouwing is thans voldoende uitgekristalliseerd, maar de empirische onderbouwing nog niet. Meer onderzoek is noodzakelijk. Dat neemt niet weg dat deze voorlopige lijst van kritische succesfactoren handvatten kan bieden bij het opzetten van toekomstige projecten. In de op dit onderzoek gebaseerde handreiking, bestaande uit de checklijst inclusief tips en valkuilen, zijn die handvatten bijeen gebracht. De auteurs vernemen graag, welke verbeteringen hierin moeten worden aangebracht.

De doelgroep van de (losse) handreiking bestaat uit mensen in de directe begeleiding/ondersteuning van mensen met een beperking. Wie geïnteresseerd is in de achtergrond ervan is kan terecht in dit onderzoeksverslag.

Vele mensen waren bereid hun kennis te delen. Allen willen we hiervoor zeer hartelijk danken. Dit geldt in het bijzonder voor de klankbordgroep en voor de projectcoördinatoren die hebben meegewerkt aan dit onderzoek.

# Hoofdstuk 2: Sociale netwerken in de hulpverlening aan mensen met verstandelijke beperkingen: een plaatsbepaling

---

## 2.1 Karakterisering van de hulpverlening vanaf 1945

In de ontwikkeling van de hulpverlening aan mensen met verstandelijke beperkingen kunnen wij na 1945 drie perioden onderscheiden (Van Gennep 2000).

### 1. De periode van 1945 tot 1970.

In deze periode is er sprake van een overgang van liefdadigheid naar professionele hulpverlening. De eerste professionals die toen hun intrede deden, waren artsen en verpleegkundigen. Zij gingen uit van een *defecttheorie*. In deze theorie ligt de nadruk op de verstandelijke verschillen tussen mensen mét en mensen zónder verstandelijke beperkingen. Die verschillen worden volgens deze theorie veroorzaakt door neurologische en/of genetische defecten. In de hulpverlening staat de relatie van de arts/verpleegkundige tot de patiënt model: de nadruk ligt op 'zorg' die verleend wordt in instituten die zijn opgezet naar het model van het ziekenhuis. Zij bevinden zich vaak letterlijk en figuurlijk op grote afstand van de samenleving. Er werd geen belang gehecht aan een sociaal netwerk.

### 2. De periode 1970 tot 1990.

Vanaf ongeveer 1970 deden orthopedagogen en psychologen op grote schaal hun intrede. Zij gingen uit van de *ontwikkelingstheorie*. In deze theorie ligt de nadruk niet alleen op de verstandelijke verschillen tussen mensen mét en mensen zónder verstandelijke beperkingen, maar ook op de overeenkomsten, namelijk de ontwikkelingsmogelijkheden. De nadruk ligt meer op de overeenkomsten (de mogelijkheden) dan op de verschillen (de beperkingen). In de hulpverlening staat de relatie van de leraar tot de leerling model: die is gericht op het stimuleren van de mogelijkheden. Die stimulering moet plaatsvinden in een zo gewoon mogelijke omgeving (normalisatieprincipe).

De nadruk op de gewone samenleving was mede een gevolg van de ontdekking dat ook gewone relaties de psychische gezondheid bevorderen (Newton e.a. 1994). De professionele behandeling van psychische stoornissen wordt effectiever als die vergezeld gaat van sociale interactie in **sociale netwerken** van niet-professionals. Feedback speelt in die sociale interactie een grote rol. Die feedback werd eerst opgevat als *informatie* voor de individuen in die sociale netwerken. Die informatie houdt in dat anderen voor hen zorgen en van hen houden, dat zij worden gewaardeerd en dat zij deel uitmaken van een sociaal netwerk. Later werd die feedback ook opgevat als *ondersteuning*.

In de periode tussen 1970 en 1990 is er dus sprake van tweeslachtigheid.

- Enerzijds ligt de nadruk nog op beperkingen, anderzijds ook al op mogelijkheden.
- Enerzijds ligt de nadruk nog op interactie in speciale voorzieningen, anderzijds ook al op interactie in de gewone omgeving.

- Enerzijds ligt in de interactie de nadruk op sociale informatie, anderzijds ook al op sociale ondersteuning.

### 3. De periode sinds 1990.

Normalisatie heeft twee dimensies:

- De fysiek-structurele dimensie: deze houdt in dat personen met verstandelijke beperkingen niet meer in een instituut hoeven te wonen, maar in de gewone samenleving kunnen wonen.
- De perspectief dimensie: deze houdt in dat personen met verstandelijke beperkingen niet zozeer gezien worden als personen met beperkingen maar als personen die de kans moeten krijgen om met ondersteuning volwaardig te participeren in de samenleving.

In de periode tussen 1970 en 1990 is de nadruk eenzijdig komen te liggen op de fysiek-structurele dimensie. Deze opvatting van normalisatie leidde tot een mislukking. Na 1990 verschoof de nadruk naar de perspectief dimensie. Dit heeft geleid tot een nieuwe theorie: het burgerschapsparadigma.

De belangrijkste aspecten van de drie paradigma's zijn samengevat in figuur 1.

**Figuur 1. Vergelijking van drie paradigma's**

	Defect paradigma	Ontwikkelings paradigma	Burgerschaps paradigma
<i>Mensvisie</i>	mens met beperkingen	mens met mogelijkheden	mede-mens
<i>Status</i>	patiënt	leerling	burger
<i>Hulp verleners</i>	arts verpleegkundige	orthopedagoog therapeut	ondersteuner assistent
<i>Hulp verlening</i>	verzorging behandeling	ontwikkeling training	ondersteuning
<i>Doel</i>	goede zorg	competentie zelfstandigheid	kwaliteit van bestaan zelfbepaling
<i>Middel</i>	zorgplan	ontwikkelingsplan	ondersteuningsplan
<i>Instelling</i>	instituut	speciale voorziening in de samenleving	gewone voorziening in de samenleving
<i>Maatschap pelijk</i>	segregatie	normalisatie	inclusie

## 2.2 Het burgerschapsparadigma

Het burgerschapsparadigma, dit is de theorie van gelijkwaardig burgerschap van mensen met verstandelijke beperkingen, is geen scherp omschreven theorie, maar veeleer een *sensitizing notion* (Schalock en Verdugo Alonso 2002), dit is een visie die een gevoel van richting aangeeft. Het is een geheel van diverse wetenschappelijke bewegingen die rond 1990 nieuwe wegen insloegen en die onderling verwantschap hebben. Deze theorie legt de nadruk op de kwaliteit van het bestaan, inclusie, empowerment en ondersteuning. Wij zullen deze begrippen nu nader uitwerken, omdat ze binnen het burgerschapsparadigma en sociale netwerken een prominente plek hebben.

### 2.2.1 De kwaliteit van het bestaan

Mensen met verstandelijke beperkingen hebben als gelijkwaardige burgers van onze samenleving recht op een goede kwaliteit van het bestaan. Hieronder wordt verstaan:

- zelf vorm en inhoud geven aan het eigen bestaan volgens algemeen-menselijke behoeften en volgens speciale (uit de aard van de beperkingen voortvloeiende) behoeften,
- in gewone omstandigheden en volgens gewone leefpatronen,
- zodanig dat de betrokken persoon tevreden is met dit bestaan.

De kwaliteit van het bestaan heeft twee kanten: een subjectieve kant en een objectieve kant. De subjectieve kant houdt in dat de kwaliteit van het bestaan gezien wordt vanuit de subjectieve beleving van de betrokken persoon. Die beleving ontstaat door objectieve factoren. Maar omdat dezelfde objectieve factoren door ieder mens verschillend beleefd kunnen worden, kan de kwaliteit van het bestaan van mensen die in dezelfde omstandigheden leven, toch verschillend zijn. De subjectieve kant, de tevredenheid met het bestaan, weegt daarom het zwaarst. Als de betrokken persoon tevreden is, omdat aan zijn wensen en behoeften overeenkomstig zijn verwachtingen tegemoet gekomen wordt, dan is er sprake van een goede kwaliteit van het bestaan; de objectieve kant is een noodzakelijke maar niet voldoende voorwaarde.

De objectieve kant van het bestaan kent acht dimensies, die hiërarchisch geordend kunnen worden (Schalock en Verdugo Alonso 2002):

- Lichamelijk en materieel welzijn en rechten,
- Persoonlijke ontwikkeling en zelfbepaling,
- Sociale relaties (sociale netwerk) en inclusie,
- Subjectief (emotioneel) welzijn.

### 2.2.2 Inclusie

De omgeving speelt een belangrijke rol in de menselijke ontwikkeling. Reeds in de jaren zeventig van de 20<sup>ste</sup> eeuw werd er op gewezen dat de factoren die leiden tot beperkingen in de menselijke ontwikkeling, meer in de omgeving dan in de menselijke persoon moeten worden gezocht (McCarthy 1984). Ook in het handboek *Mental Retardation* (tiende editie) van de American Association on Mental Retardation (Luckasson e.a. 2002) wordt de nadruk gelegd op de betekenis van de omgeving.

De sociale omgeving is een geheel, waarin drie niveaus onderscheiden worden:

- Sociaal microniveau: het niveau van relaties en kleine groepen (gezin, familie, vrienden, buurt, schoolklas, werkeenheden, vrijetijdsgroep). Het gaat hier om het opbouwen en onderhouden van dragende sociale relaties in sociale netwerken. Traditioneel spreekt men hier van *sociale inclusie*. Het sociaal microniveau wordt ook wel 'leefwereld' genoemd. 'Leefwereld' wordt gekenmerkt door directe, persoonlijke, intersubjectieve relaties en diensten en door communicatief handelen. Tegenover de 'leefwereld' staat het 'systeem' (mesoniveau en macroniveau). 'Systeem' wordt gekenmerkt door bureaucratische en economische eisen en structuren, door onpersoonlijke, functionele relaties en diensten en door instrumenteel-strategisch handelen. Door het management en de marktwerking dreigen steeds meer delen van de 'leefwereld' tot 'systeem' gemaakt te worden. Hierdoor wordt de kwaliteit van de persoonlijke relaties en diensten en het communicatieve handelen bedreigd.
- Sociaal mesoniveau: het niveau van de grotere groepen en van instellingen (school, bedrijf, woongemeenschap, instellingen voor zorg- en dienstverlening). Ook in deze groepen en instellingen

ontstaan relaties die onderdeel worden van de eerder gevormde sociale netwerken (relaties met medeleerlingen op school, met collega's in het bedrijf, met medebewoners in een woongemeenschap of instelling). Het gaat op mesoniveau dus om sociale structuren waarin men participeert: traditioneel spreekt men hier van *functionele inclusie*. Binnen het kader van deze sociale structuren, namelijk de instellingen, vindt ook de hulpverlening plaats. Ook de instelling die hulp verleent, is aan maatschappelijke ontwikkelingen onderworpen. Deze ontwikkelingen vormen vaak een bedreiging voor de instelling. Het management is daarom vaak meer gericht op het voortbestaan van de instelling dan op de hulpverlening. Door deze gerichtheid op voortbestaan (door aanpassing aan marktwerking en bureaucrativering) dreigt de instelling doel op zichzelf te worden en het eigenlijke doel (hulp verlenen) uit het oog te verliezen: zo worden bij voorbeeld delen van de 'leefwereld' tot 'systeem' gemaakt (voor een uitvoerige bespreking zie Van Genneep 2005).

- Sociaal macroniveau: de samenleving als geheel (staat, economie, cultuur). Het gaat er op het macroniveau om dat mensen met verstandelijke beperkingen *in* de samenleving functioneren. Traditioneel noemt men dit *fysieke inclusie*. Door fysieke inclusie krijgt men kansen op omgang en relaties met andere leden van de samenleving. Inclusie verandert niet het 'zijn' (het beperkt-zijn) maar het 'bestaan' (de status) van deze mensen (Kobi 2002). Dat wil zeggen: het gaat er niet om dat de verstandelijke beperkingen worden veranderd, maar dat deze mensen de status van gelijkwaardige burgers in de samenleving krijgen. Door die status krijgen zij recht op gelijke kansen. In dit verband zijn de Standaardregels van de Verenigde Naties belangrijk. De staat moet de speerpunten die daaruit voortkomen, overnemen en haar economische politiek hierop afstemmen. Het gaat om de volgende speerpunten:

- Toegankelijk maken van de samenleving voor mensen met verstandelijke beperkingen.
- Gelijke kansen op onderwijs in gewone structuren.
- Gelijke kansen op werkgelegenheid.
- Behoud van inkomsten en sociale zekerheid.
- Volwaardige deelname aan het gezinsleven en recht op persoonlijke integriteit.
- Gelijke kansen op deelname aan de cultuur.
- Gelijke kansen op deelname aan recreatie en sport.
- Gelijkwaardige deelname aan het godsdienstige leven van hun gemeenschap.

Overigens gaat het niet alleen om kansen, maar meer nog om uitkomsten. Gemiddeld moeten die uitkomsten vergelijkbaar zijn met de gemiddelde kwaliteit van het bestaan van de andere mensen in de samenleving.

### **2.2.3 Empowerment**

Zelf vorm en inhoud geven aan het eigen bestaan is een wezenlijk kenmerk van een goede kwaliteit van het bestaan. Voor mensen met verstandelijke beperkingen is dat niet vanzelfsprekend, omdat zij juist door hun beperking niet sterk zijn op de volgende terreinen:

1. het plannen, sturen en beslissen hoe te handelen;
2. het uitvoeren van handelingen;
3. het verwerven van nieuwe informatie;
4. het uitvoeren van nieuwe taken en in het functioneren in nieuwe situaties;
5. het zich aanpassen;
6. het kiezen van hun omgeving en ook niet in het veranderen van hun omgeving.

Ze moeten dus ondersteund worden. Met een Engels woord noemt men dat 'empowerment'.

Empowerment speelt zich af op vier niveaus (Theunissen 2000), die wij nu achtereenvolgens zullen bespreken.

1. Individueel niveau: het opvoeden tot een meer zelfstandig bestaan.
2. Sociaal microniveau (groepsniveau): het opbouwen van dragende sociale relaties in sociale netwerken.
3. Sociaal mesoniveau (institutioneel niveau): het tot stand brengen van medezeggenschap in sociale instellingen.
4. Sociaal macroniveau (politiek niveau): het verwerven van een gelijke status in de samenleving.

#### 1. Individueel niveau

Op het individuele niveau gaat het om *persoonlijke empowerment*, in pedagogische termen om meer zelfbepaling: opvoeding tot een sterk 'zelf', een sterke identiteit. De identiteit heeft vier componenten die met elkaar in verbinding staan en elkaar wederzijds beïnvloeden (vgl. Markowitz 2003): de cognitieve component (denken), de affectieve component (gewaarworden, waarnemen, voelen), de conatieve component (handelen, anticiperen, beïnvloeden) en de sociale component (participeren in groepen en organisaties). De verbinding van deze componenten tot een geheel noemen wij persoonlijke integratie; het resultaat van deze integratie noemen wij de identiteit van de persoon. Deze individuele identiteit vormt de basis voor empowerment op sociaal micro-, meso- en macroniveau.

Ook bij personen met verstandelijke beperkingen vindt deze ontwikkeling plaats, maar in een lager tempo, waardoor het eindniveau lager is dan bij hun leeftijdgenoten. Door dit lagere eindniveau is er sprake van een zwakke identiteit. Hierdoor blijven deze personen meer dan hun leeftijdgenoten afhankelijk van ondersteuning door andere mensen; deze ondersteuning is gericht op persoonlijke empowerment.

#### 2. Sociaal microniveau

Op dit niveau gaat het om *sociale empowerment*, in pedagogische termen om sociale participatie: mensen die sociale relaties hebben, worden opgenomen in groepen en gaan hierin geleidelijk meer participeren. Kenmerkend zijn dus relaties en omgevingen (Van Hove 1998):

- Relaties. Deze worden gekenmerkt door: onderlinge afhankelijkheid, verbondenheid, gelijkwaardigheid, ondersteuning, eenheid, symmetrie, geven en nemen. Erbij horen en intimiteit zijn essentiële dimensies.
- Omgevingen. Deze worden gekenmerkt door: lidmaatschap (van clubs en verenigingen), acceptatie (het erkennen van de waarde van persoonlijke diversiteit), activiteiten (het werken in kleine groepjes aan projecten, waarbij samenwerking gestimuleerd wordt en ieder zijn eigen rol kan vervullen).

#### 3. Sociaal mesoniveau

Het gaat hier om *structurele empowerment*, in pedagogische termen om zeggenschap in de sociale structuren waarin men participeert. Kenmerken van structurele empowerment zijn: zelfstandigheid, keuze, diversiteit, heterogeniteit. Het sleutelbegrip is zelfbepaling: macht om invloed uit te oefenen. Concreet gaat het bij structurele empowerment om de volgende waarden:

- Vrijheid: de bekwaamheid om, met ondersteuning door een sociaal netwerk, zelf vorm en inhoud te geven aan de planning en realisering van het eigen bestaan.
- Verantwoordelijkheid: het accepteren van een gewaardeerde rol in de gemeenschap en verantwoording van het bestede geld van de gemeenschap.



- **Ondersteuning:** het arrangeren van hulpbronnen en personen die zowel professioneel (hulpverleners) als informeel (sociaal netwerk) een persoon met verstandelijke beperkingen ondersteunen.
- **Autoriteit:** de bekwaamheid om over een bepaalde hoeveelheid geld te beschikken teneinde de hulpbronnen en personen, die nodig zijn voor de ondersteuning, te betalen.
- **Informeel ondersteuningsnetwerken (sociale netwerken), individuele budgettering en financiële tussenpersonen.**

Wetenschappelijk onderzoek naar de betekenis van structurele empowerment (met name medezeggenschap) voor mensen met verstandelijke beperkingen (Conroy en Yuskas 1996) wees het volgende uit. Wat betreft *zelfbeslissen* gingen de betrokken personen op geen enkele dimensie achteruit en op zeven dimensies vooruit, namelijk: wat te doen met eigen geld, wat te doen in vrije tijd, hoe laat opstaan in weekends, een dutje doen 's avonds en in het weekend, vrienden e.d. bezoeken buitenshuis, welk voedsel kopen in een winkel, niet willen deelnemen aan groepsactiviteiten. Wat betreft *tevredenheid* gingen ze vooruit op acht van de negen dimensies: gezondheid, eigen leven regelen en keuzes maken, vrienden bezoeken, buitenshuis gaan, dagactiviteiten, voeding, comfort, gelukkig zijn. Ze gingen niet vooruit met betrekking tot contacten met de familie. Wat betreft *relaties en inclusie:* deze waren en bleven goed. Wat betreft *gedrag:* het aantal gedragsproblemen nam af en het werkgedrag verbeterde; het adaptieve gedrag veranderde niet. Wat betreft de *indicatoren van dienstverlening en ondersteuning:* de fysieke omgeving, de hoeveelheid dagactiviteiten en de bejegening verbeterden, het aantal doelen in het ondersteuningsplan nam af. Wat betreft de *samenstelling van het planteam:* het aantal door de betrokken persoon uitgenodigde en/of niet-betaalde leden steeg significant. Wat betreft de *kosten:* deze namen af. De algemene conclusie was: de resultaten waren beter dan verwacht; mensen hoeven niet 'klaar' te zijn voor zeggenschap, het is juist de organisatie die moet veranderen; het persoonsgebonden budget moet de plaats innemen van het aanbodgebonden budget. Kortom: structurele empowerment leidt tot verbetering van de kwaliteit van het bestaan.

#### 4. Sociaal macroniveau

Het gaat hier om *politieke empowerment* (het recht op gelijke kansen en uitkomsten), in pedagogische termen om inclusie, dit is volwaardig als gelijke burger opgenomen zijn in de samenleving. De gelijkheid van mensen ontstaat door de politiek-maatschappelijke gelijkberechtiging van mensen die fundamenteel en onveranderlijk van elkaar verschillen: wij zijn allemaal gelijk, namelijk mensen, maar op zo'n manier dat de ene mens verschilt van de andere mens.

De politiek-maatschappelijke status van gelijkberechtiging is de basis voor een maatschappelijk proces, een permanente opgave waaraan gewerkt moet worden binnen de samenleving (Van Gennep, Habekothé 2003). Het gaat hierbij onder andere om een rechtvaardige verdeling van de middelen van de samenleving bij het tegemoetkomen aan de behoeften van alle burgers. Volgens de Standaardregels van de Verenigde Naties van 1994 hebben volwaardige burgers gelijke rechten. Dit beginsel houdt in, dat de behoeften van *alle* burgers even belangrijk zijn, dat die behoeften het uitgangspunt moeten zijn voor de inrichting van de samenleving en dat alle middelen van de samenleving zodanig moeten worden gebruikt dat iedereen gelijke kansen op participatie heeft.

#### 2.2.4 Ondersteuning

Omdat inclusie en empowerment een permanente opgave zijn bij mensen met verstandelijke beperkingen, zal er permanent sprake moeten zijn van intensieve, specifieke en kundige ondersteuning, die op een verantwoorde wijze moet worden gegeven. In een nota voor de VGN (Buntinx 2005) wordt

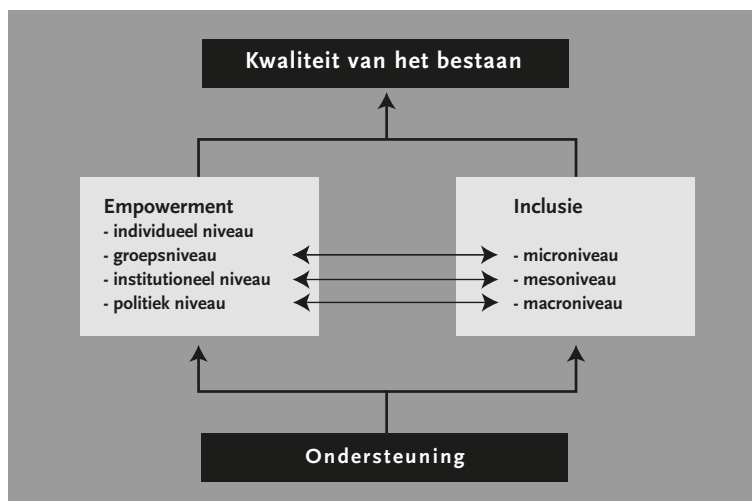
als eerste kenmerk van ondersteuning genoemd: 'ondersteuning is gericht op de relatie tussen de persoon en de samenleving met het oogmerk de kwaliteit van zijn bestaan te bevorderen'. Ondersteuning vormt de methode om inclusie en empowerment van mensen met verstandelijke beperkingen te realiseren. Onder ondersteuning wordt verstaan: het verschaffen van middelen en strategieën die de belangen en het welzijn van personen bevorderen en die resulteren in een grotere zelfstandigheid en productiviteit, grotere participatie en inclusie in de samenleving en een betere kwaliteit van het bestaan.

Ondersteuning heeft de volgende kenmerken:

1. Ondersteuning is altijd gericht op een persoon in de samenleving met als doel om die persoon een goede kwaliteit van het bestaan te geven.
2. De persoon die ondersteund wordt hoeft niet 'klaar' te zijn voor een bepaalde situatie of activiteit in de samenleving, dat wil zeggen hoeft niet te voldoen aan bepaalde voorwaarden vooraf om toegelaten te worden tot die situaties of activiteiten. Het is juist de bedoeling om deze persoon in een door hemzelf (eventueel in samenspraak met anderen) gekozen situatie te plaatsen, hem daarin ervaring te laten opdoen en hem de hiervoor benodigde ondersteuning te geven.
3. Ondersteuning wordt flexibel gegeven: ze kan per situatie en/of activiteit verschillen en in de loop van het leven variëren. Geregeld moet gekeken worden of bijstelling nodig is en in welke richting moet worden bijgesteld.
4. Het sociale netwerk staat centraal in de ondersteuning. Als dit sociale netwerk niet voldoende ondersteuning biedt, treedt het sociale vangnet (de professionele ondersteuning) in werking. De professionals moeten zich richten op het onderkennen en ontwikkelen van capaciteiten van de niet-professionele leden van het sociale netwerk, namelijk op mensen die dagelijks ondersteuning kunnen geven die niet bijzonder indringend is of veel tijd vergt en die soortgelijke ondersteuning ook aan anderen in de samenleving geven.

Het verband tussen de onderdelen van het burgerschapsparadigma is weergegeven in figuur 2.

**Figuur 2. Onderdelen burgerschapsparadigma**



---

## 2.3 Discussie

In de voorgaande paragrafen is het burgerschapparadigma als theoretisch kader van het begrip sociaal netwerk uitvoerig besproken. Volgens Weisz (2000) kun je het menselijk bestaan niet eenzijdig binnen één paradigma bekijken. Het bestaan wordt volgens hem gekenmerkt door een spanningsveld tussen:

- Zelfstandigheid *en* afhankelijkheid.
- Zelfactiviteit/ zelf vorm geven *en* sociale inbedding en bescherming,
- Op zichzelf aangewezen zijn *en* op de ander aangewezen zijn,
- Zelfbepaling *en* bepaling door anderen,
- Autonomie *en* wederzijdse erkenning.

Dit houdt in dat het 'Zelf' van de mens niet los gezien kan worden van de andere mens en van de gemeenschap van mensen.

Zo'n spanningsveld doet zich daarom ook voor in de opvoeding of pedagogische ondersteuning van mensen met verstandelijke beperkingen:

- Acceptatie *en* willen veranderen,
- Laten groeien *en* leiden,
- Ondersteunen *en* tegenwerken,
- Oriëntatie op het heden *en* oriëntatie op de toekomst.

Uitgaande van deze visie kritiseert Weisz de eenzijdige individuerichtheid van wat hij noemt het empowermentparadigma. In de gangbare opvatting van dit paradigma wordt het behoeften- of beperkingenperspectief vervangen door het rechtenperspectief. Maar Rapaport wijst er op dat het rechtenperspectief ('burger met rechten') het beperkingenperspectief ('mens in nood') niet vervangt. Immers, mensen met beperkingen hebben niet alleen behoefte aan rechten maar ook aan hulp: rechten zonder hulpbronnen zijn een scherts. Op zo'n manier geïnterpreteerd is er volgens Weisz geen sprake van eenzijdigheid en is empowerment acceptabel.

De vraag is nu, of wij bij het burgerschapparadigma te maken hebben met een eenzijdige blik of met spanningsvelden. Laten wij de verschillende onderdelen maar eens langs lopen.

De *kwaliteit van het bestaan* wordt gekenmerkt door twee spanningsvelden:

- Speciale behoeften *en* algemene behoeften. Tot voor kort lag in de hulpverlening aan mensen met verstandelijke beperkingen de nadruk eenzijdig op de speciale behoeften. Die speciale behoeften ontstaan uit de beperkingen in het functioneren. Ze leiden tot speciale eisen aan de hulpverlening die deze mensen nodig hebben om toch een goede kwaliteit van het bestaan te kunnen bereiken. Die speciale vereisten vloeien echter voort uit het algemene doel (namelijk de behoefte aan een goede kwaliteit van het bestaan), dat voor alle mensen geldt. Reeds eerder maakte Cleland (1978) in dit verband gebruik van de (algemene) zelfontplooiingstheorie van Maslow en de (algemene) ontwikkelingsstadia van Erikson (1963); de overeenkomst met de hiërarchie van de (algemene) kwaliteit van het bestaan van Schalock en Verdugo Alonso (2002) is opvallend. Speciale en algemene behoeften staan dus weliswaar tegenover elkaar in een spanningsverhouding, maar staan niet los van elkaar.
- Subjectief *en* objectief. Subjectief heeft betrekking op de persoonlijke beleving in het licht van de eigen verwachtingen en wensen; maar het gaat bij de beleving om de beleving van de objectieve dimensies van de kwaliteit van het bestaan die in principe voor alle mensen gelden. Ook hier is er dus sprake van een spanningsverhouding maar niet van een los van elkaar staan.

Ook de verhouding tussen *empowerment* en *inclusie* is een spanningsverhouding:

- Zelfstandigheid en afhankelijkheid. De zelfbepaling van een persoon met verstandelijke beperkingen moet sterker worden (*empowerment*), maar staat niet los van relatie met de andere mens en de sociale inbedding in de gemeenschap van andere mensen (*inclusie*). Bij het 'zelf' van de mens kan men een onderscheid maken tussen het 'persoonlijke zelf' (dit is het 'zelf' van de zelfervaring, van de zelforganisatie en de zelfregulatie) en het 'sociale zelf' (dit is het 'zelf' zoals het door de anderen wordt ervaren en gelabeld). Dit 'zelf' ontwikkelt zich in dialoog met de andere mensen. Datgene wat wij samenvatten in het 'zelf', is hetgeen in de dialoog met andere mensen tot stand is gekomen: woorden, daden, producten. Dit 'zelf' ligt niet vast, maar ontwikkelt zich voortdurend in dialoog met anderen: die ontwikkeling is dus zelfverwerkelijking. De ontwikkeling van het 'zelf' vindt niet plaats zonder anderen. Subjectiviteit (het 'zelf') is dus intersubjectiviteit. *Empowerment* is dus slechts mogelijk door *inclusie*.

Bij *ondersteuning* is er ook sprake van een spanningsverhouding:

- Formele (professionele) ondersteuning en informele (non-professionele) ondersteuning. De formele ondersteuning wordt gegeven door professionele en hiervoor betaalde personen, de informele ondersteuning wordt gegeven in sociale netwerken door mensen die hiervan niet hun beroep maken en er ook niet voor betaald worden.

Spanningsverhoudingen zien wij tenslotte ook in *sociale netwerken*:

- Leefwereld en systeem. De personen in sociale netwerken kunnen deel uitmaken van de leefwereld (ouders, familieleden, vrienden) op sociaal microniveau, maar ook van sociale systemen (medeleerlingen op school, collega's op het werk) op sociaal meso- of macro-niveau.
- Middel en doel. Het sociaal netwerk is een middel om sociale ondersteuning te krijgen, maar het is ook een doel: het hebben van sociale relaties en het deel uitmaken van een sociaal netwerk is een waarde op zichzelf.

Kortom, bij het burgerschapsparadigma is er geen sprake van eenzijdigheid, maar van spanningsvelden. Het lijkt de moeite waard deze spanningsvelden verder te verkennen.

---

## 2.4 Conclusie

Het streven naar het opbouwen en instandhouden van sociale netwerken maakt deel uit van het burgerschapsparadigma, dit is de hedendaagse visie op (de hulpverlening aan) mensen met verstandelijke beperkingen.

Werken aan sociale netwerken heeft een *belangrijke* plaats in de hulpverlening. Die hulpverlening is niet compleet als er niet gewerkt wordt aan sociale netwerken. Belangrijke onderdelen van de kwaliteit van het bestaan (met name *inclusie* en *empowerment*) en van de ondersteuning (met name informele ondersteuning) krijgen vooral vorm in sociale netwerken.

- Enerzijds is werken aan sociale netwerken dus geen activiteit van een stelletje hobbyisten, maar een essentieel onderdeel van de hulpverlening aan mensen met verstandelijke beperkingen.
- Anderzijds is werken aan sociale netwerken slechts zinvol, als dit deel uitmaakt van een meer omvattende hulpverlening. Los van zo'n meer omvattende hulpverlening zal werken aan sociale netwerken weinig zin hebben.

Werken aan sociale netwerken kent ook *gevaren*.

- Enerzijds wordt werken aan sociale netwerken vaak verwisseld met vrijwilligerswerk. Uiteraard zijn vrijwilligers belangrijke leden van het sociale netwerk van mensen met verstandelijke beperkingen, maar naast ouders, familieleden, vrienden, buren, medeleerlingen op school, collega's op het werk, dienstverleners en professionele hulpverleners.
- Anderzijds wordt werken aan sociale netwerken vaak verwisseld met het vervangen van professionele ondersteuning door informele ondersteuning. Informele ondersteuning wordt dan een etiket voor mantelzorg: uit bezuinigingsoverwegingen wordt professionele ondersteuning dan (deels) afgewenteld op mantelzorg, die wordt opgevat als 'gebruikelijke zorg'. Er dan sprake van oude wijn in oude zakken met een nieuw etiket.

Kortom: werken aan sociale netwerken biedt perspectieven voor vernieuwing, maar bergt ook gevaren in zich. Voor een succesvol werken aan sociale netwerken is het daarom niet alleen nodig om de succesfactoren te kennen, maar ook de potentiële gevaren.

## Hoofdstuk 3: Opzet van het onderzoek

---

### 3.1 Inhoudelijke probleemschets en vraagstelling

Op vele plekken binnen de zorg probeert men aandacht te hebben voor relaties van mensen met een beperking en te bevorderen dat het netwerk van relaties zich uitbreidt. Dit vindt meestal plaats in het kader van kortdurende projecten, en er wordt nauwelijks geëvalueerd wat de effecten op de (iets) langere termijn zijn. Iedereen bedenkt iets nieuws, kennis over een goede aanpak groeit niet. Dit kan de geloofwaardigheid bij mensen met een beperking, hun ouders en begeleiders uithollen. Van mogelijk initieel enthousiast, kan men gemakkelijk weer cynisch worden. Op deze manier kan, met overigens goede bedoelingen, een nieuw obstakel worden gecreëerd in plaats van een beter leven voor degenen die we ondersteunen.

Het is daarom belangrijk om meer te weten te komen. Wat is het resultaat van al die inspanningen? Welke projecten bereiken hun doel? Welke niet?

Kernvraag daarbij is: welke factoren zijn bepalend bij succes, het uitbreiden en versterken van het netwerk van mensen met een beperking? Wat zijn de werkzame ingrediënten van verschillende wijzen van aanpak? We proberen hierop zicht te krijgen door het evalueren van de inspanningen van professionals/organisaties om de sociale netwerken van mensen die zij ondersteunen te verbeteren.

---

### 3.2 Doel, opzet en verloop van het onderzoek

#### 3.2.1 Doel van het onderzoek

*Doel van het onderzoek is:*

Het beter toerusten van directe begeleiders van mensen met beperkingen, zodat zij op effectieve wijze in de praktijk aan de slag kunnen gaan met het verbreden en versterken van het sociale netwerk rondom de mensen welke zij ondersteuning bieden.

Een van de manieren waarop dit gebeurt is het bieden van een overzicht van succesfactoren op basis van analyse van de huidige projecten, bekend bij het platform sociale netwerken van het NIZW.

De probleemstelling van het onderzoek luidt: Wat zijn de kritische succesfactoren bij het verbreden en versterken van het sociale netwerk rondom mensen met verstandelijke beperkingen?

In de analyse van deze projecten is aandacht voor de werkwijze, maar ook voor feiten en behaalde resultaten, zoals:

- aantal bij het project betrokken cliënten
- aantal nieuwe contacten van cliënten
- duur van deze contacten
- termijn van het project
- inbedding

Bij het opsporen van relevante factoren is gebruikt gemaakt van de publicatie van Smit en Van Gennep (NIZW, 1999): in hoeverre spelen deze factoren een rol in de te analyseren projecten?

### **3.2.2 Opzet en verloop van het onderzoek**

#### **Deel 1: Beschrijving en analyse**

##### *Onderzoeksgroep*

De onderzoeksgroep wordt gevormd door alle bij het platform sociale netwerken bekende projecten. Een deel van deze projecten is opgenomen in een databank op de website van het LKNG.

- Afgeronde projecten:  
Bij projecten uit de databank op de LKNG-site die reeds afgerond zijn vroegen we contactpersonen of direct betrokkenen om een terugblik, met nadruk op de aanwezigheid van structurele/blijvende veranderingen.
- Lopende projecten uit de databank op de LKNG-site:  
Projecten die in de databank beschreven worden en nog niet zijn afgerond werden geactualiseerd en aangevuld met feiten over behaalde resultaten.
- Nieuwe projecten:  
De nieuwe, in het platform gepresenteerde projecten worden in het onderzoek betrokken. Bovendien voeren we een zoektocht uit naar andere, nieuwe projecten, nog niet bekend bij het platform.

##### *Methode*

Aan de hand van een enquête en van (telefonische) interviews met de coördinatoren van de projecten worden gegevens verzameld, die als basis dienen voor de beschrijving van de projecten. Op basis hiervan wordt een eerste lijst van kritische factoren opgesteld, die aangevuld wordt met factoren, genoemd in het boek van Smit en Van Genneep (1999). Deze factoren worden vervolgens kwantitatief en kwalitatief geanalyseerd.

##### *Verloop*

We hebben contact gezocht met coördinatoren van 24 projecten. Van twee reeds afgeronde projecten kregen we geen respons. Van de overige projecten hebben alle coördinatoren meegewerkt aan het onderzoek.

Na dit eerste contact hebben we de coördinatoren een vragenlijst gemaïld, waarin wij de reeds bij ons bekende gegevens hadden ingevuld. Deze lijst is het format voor de beschrijvingen (zie bijlage 2). We vroegen de coördinatoren deze vragenlijst alvast zo ver mogelijk in te vullen en naar ons te mailen. Daarna maakten we een afspraak met hen voor een telefonisch interview. Tijdens dat interview werd de vragenlijst geheel ingevuld en konden we doorvragen over behaalde resultaten e.d.

Voor het kwantitatief wegen van de succesfactoren hebben we de coördinatoren opnieuw benaderd. Zestien van de 22 coördinatoren werkten hieraan mee.

Voor een overzicht van de onderzochte projecten zie bijlage 1. De beschrijvingen van de projecten zijn te lezen op de website van het LKNG.

#### **Deel 2: Verdieping**

##### *Onderzoeksgroep*

Op basis van de gevonden succesfactoren en de mate van succes (feitelijke resultaten) van de projecten zijn drie projecten geselecteerd voor verdieping van de kennis over de kritische succesfactoren.

*Methodie: interviews*

Interviews met meerdere betrokkenen binnen ieder project. In deze interviews ligt de nadruk op de gevonden succesfactoren.

*Verloop*

We hebben drie projecten geselecteerd die we nader onderzochten. Daarbij is gekeken naar hun scores op succesfactoren en succes in onze ogen. We hebben gezocht naar drie projecten die onderling duidelijk van elkaar verschilden.

1. Project binnen een grote zorginstelling

Het onderzoek bestond uit bezoek ter plekke en groepsgesprek met diverse betrokkenen bij het project. Daarnaast bezoeken met betreffende mensen zelf bij voor hun relevante plekken.

2. Project gericht op ouders

Het onderzoek bestond uit meelopen met een van de cursusavonden, telefonisch interviewen van zeven deelnemers over hun ervaring en hoe het met hun groep is gegaan

3. Een kleine zelfstandige organisatie, waar sociale netwerken binnen de structurele werkwijze centraal staat.

Het onderzoek bestond uit bezoek ter plekke, gesprekken met vier deelnemers, en drie uitvoerders.

***Deel 3: Verslaglegging***

Ontwikkeling van een handreiking met succesfactoren, en een brede verspreiding daarvan onder directe begeleiders. Tevens vindt een rapportage plaats als onderbouwing van de ontwikkeling van de handreiking.

---

### **3.3 Beoogde resultaten**

Het onderzoek leidt tot een onderbouwd inzicht in succesfactoren bij het bevorderen van sociale netwerken van mensen met beperkingen door professionals.

Opgedane inzichten vormen de basis voor een handreiking voor mensen die praktisch aan de slag willen met sociale netwerken.





## Hoofdstuk 4: Beschrijving van de projecten

In dit hoofdstuk beschrijven we de kenmerken van de 22 deelnemende projecten. Voor een uitgebreide beschrijving van de werkwijze van ieder project verwijzen we naar de website van het LKNG. Analyse van de gegevens volgt in hoofdstuk 5.

---

### 4.1 Kenmerken deelnemende projecten

De 22 projecten zijn divers van opzet, daar hebben we bewust naar gezocht. Hieronder volgt een beschrijving van de projecten aan de hand van de informatie die verstrekt is door de projectleiders in de vragenlijsten (zie bijlage 2)

#### ***Participanten***

Meer dan de helft (13) van de projecten zijn interne projecten van een stichting, zonder participatie van een organisatie van buiten. Drie projecten werken met een andere stichting samen in het project. Twee projecten hebben samenwerking gezocht met een onderwijsinstelling. Twee projecten werken samen met een welzijnsorganisatie, en twee organisaties werken samen met meerdere instellingen, zowel op het gebied van welzijn als reguliere organisaties. Er wordt dus relatief weinig samengewerkt op organisatorisch niveau.

#### ***Bekostiging***

De helft van de projecten wordt tijdelijk bekostigd uit eigen middelen. Drie projecten ontvangen subsidie van de overheid, VWS of Provincie. Twee projecten worden gefinancierd met hulp van fondsen, een project wordt door het zorgkantoor gefinancierd. De overige zes projecten hebben diverse andere bronnen van financiering, zoals PGB's, een vernieuwingsprijs of een eigen bijdrage van deelnemers. Een project is nog zoekend naar financiën.

De meeste projecten hebben dus een tijdelijke bekostiging. Weinig projecten hebben een structurele financiering.

#### ***Huidige status project***

Er zijn acht projecten afgesloten. Zes projecten lopen nog, maar hebben ook een tijdelijk karakter. Acht 'projecten' hebben een structureel karakter.

De meeste projecten verlopen volgens plan. Slechts drie geven aan dat zaken heel anders lopen of niet van de grond komen.

#### ***Kenmerken deelnemende cliënten***

Tweederde (14) van de projecten richt zich op mensen met een lichte tot matige beperking. De meeste van hen wonen begeleid zelfstandig of in GVT's. Slechts een project richt zich expliciet op mensen met een ernstige beperking. De andere zeven projecten richten zich op een diverse groep. De betrokken personen wonen veelal divers, vijf projecten richten zich op mensen die wonen in een

zorginstelling. De betrokken personen werken ook op zeer diverse plekken, variërend van dagcentra tot het vrije bedrijf.

De helft van het aantal projecten is gericht op meerdere levensterreinen. Een grote groep (9) is gericht op vrijetijdsbesteding. Enkele (3) projecten zijn gericht op dagbesteding.

De nadruk ligt dus op mensen met een lichte tot matige beperking en op vrijetijdsbesteding.

### **Deelname cliënten**

Binnen de meeste projecten kunnen cliënten zelf kiezen of zij mee willen doen. Bij eenderde van de projecten zijn cliënten aangewezen / uitgekozen om mee te doen en hadden zij hierin geen keuze.

Twee projecten waren niet in de eerste plaats gericht op cliënten, maar op het verhogen van het bewustzijn van de medewerkers t.a.v. het thema netwerken en deskundigheidsbevordering.

---

## **4.2 Wie zijn de uitvoerders en hoe zijn zij voorbereid?**

Met uitvoerder bedoelen we hier de mensen die in direct contact met de cliënt aan het werk zijn.

Binnen zes projecten zijn dat de **persoonlijk begeleiders** van een zorginstelling, binnen drie projecten de **consulent van MEE**. Binnen eveneens drie projecten is de **projectcoördinator** zelf ook de uitvoerder en binnen drie andere projecten is een speciale **netwerkcoach** aangesteld. Binnen één project zijn **verwanten** de uitvoerders en binnen een ander project maakt men gebruik van **sleutelfiguren** (vrijwilligers).

In de andere projecten zijn **meerdere uitvoerders** actief: een projectcoördinator samen met een welzijnswerker, een welzijnswerker met een persoonlijk begeleider, een persoonlijk begeleider met een planner en een intercedent samen met een planner. Binnen twee projecten is er geen uitvoerder omdat men aan daadwerkelijke verbetering van sociale netwerken niet is toegekomen.

Als voorbereiding op hun taak hebben de uitvoerders van acht projecten een **training** vooraf gehad. Trainingen worden overigens ook veelvuldig georganiseerd voor begeleiders binnen zorginstellingen die geen uitvoerders zijn (binnen acht instellingen). Er lijkt een neiging te bestaan om zich te richten op professionals.

Binnen zes projecten worden uitvoerders **individueel ingewerkt** door andere uitvoerders of door de projectcoördinator.

Bij drie projecten was er een **startdag**, waarop de uitvoerders voorbereid werden op hun taak.

Deze vorm lijkt te passen bij een tijdelijk project. Binnen één project bereidden de uitvoerders zich zelf voor met een vooronderzoek en een informatieronde. Bij drie instellingen was geen sprake van echte voorbereiding, de projectcoördinator was initiator en uitvoerder en voerde het project feitelijk alleen uit.

---

## **4.3 Rollen van de persoon met een beperking, de familie en professionals**

De persoon met een beperking is in zes projecten helemaal niet betrokken, in zeven projecten – eenderde- wordt hij/zij matig betrokken bij het zoeken naar mensen voor zijn netwerk. In ruim de helft van de projecten heeft de persoon een centrale rol.

Verwanten worden ook in meer dan de helft van de projecten betrokken. Toch zijn er zeven projecten die hen maar beperkt betrekken, en vier projecten betrekken hen helemaal niet.

De professional is in drie projecten de spil, is dominant deel van het netwerk en is dominant bij de

realisering van een steuncirkel. In zeven projecten (eenderde) is geeft men aan die dominante rol onwenselijk is. Men zit in een leerproces binnen het project: men moet leren niet alles over te nemen. Het lijkt lastig hardnekkige patronen in de hulpverlening te veranderen.

In bijna de helft van de projecten (10) geeft men aan dat het lukt om als professional meer op de achtergrond een rol te spelen, zes van hen geven expliciet aan naast de focuspersoon te staan en zichzelf een faciliterende rol toe te delen.

Twee projecten zijn puur gericht op de professional, met name op het vergroten van het bewustzijn werkers van het belang van het thema bij de werkers. Maar ook op de mogelijke consequenties voor de manier van werken wanneer er gewerkt gaat worden aan sociale netwerken.

---

#### 4.4 Resultaten voor de personen met een beperking

Nagegaan is in hoeverre de projecten succesvol waren. Succes is daarbij gedefinieerd als daadwerkelijk uitbreiding van netwerken voor mensen met een beperking.

Opvallend weinig projecten houden hun resultaten systematisch bij. Resultaten zijn dan onbekend. Echt concrete resultaten boeken blijkt vaak lastig door de beperkte duur van projecten en de lange duur die nodig is voor het opbouwen van een sociaal netwerk.

Men vindt het vaak belangrijk dat er iets gebeurt, er is nog geen beproefde methodiek en dus probeert men met een project iets te bereiken. Men lijkt minder kritisch te kijken naar de feitelijke resultaten, men evalueert niet. Bovendien valt op dat veel resultaten gaan over effecten bij werkers en niet bij de mensen met een beperking zelf.

Bij projecten die zicht op resultaten hebben valt op dat het gaat om kleine aantallen personen, maar met grote gevolgen voor de kwaliteit van het bestaan van betrokkenen. Anderzijds lijken de projecten die groot van opzet zijn en veel mensen in één keer willen bereiken, hun resultaten niet kunnen concretiseren en zeker niet bestendigen.

Er is ook een viertal projecten waar sociale netwerken niet centraal staan in de doelstelling, maar een onderliggend doel zijn. Doelen zijn dan: het leren kennen van alternatieve manieren van leven, ondersteuning in brede zin organiseren, eigen regie van de cliënt vormgeven, kracht van het netwerk benutten in plaats van de afhankelijkheid van hulpverleners te vergroten.

We hebben gelet op aantallen concrete resultaten, maar ook op de verwachting of contacten doorlopen op de wat langere termijn. Die verwachting is mede gebaseerd op de plek van het project binnen de organisatie. Zijn de organisatorische randvoorwaarden zodanig, dat netwerken kunnen worden onderhouden? Krijgen betrokkenen de mogelijkheid, tijd en aandacht te geven aan het netwerken? Van vier projecten was het **resultaat slecht**. Het betreft vier reeds afgeronde projecten en bij allemaal waren de effecten/resultaten helemaal weggezaakt, of geheel onbekend.

*“Tijdens het project waren er veel neveneffecten voor de organisatie. Nu, na een paar jaar is dat allemaal weggeëbd. In één woning zijn nog veel vrijwilligers, maar verder zijn er geen resultaten meer zichtbaar.”*

Van vier projecten was het **resultaat matig**. Ook hier gaat het om afgeronde projecten, maar beëindigd op meer recente datum. Wellicht daarom zijn er nog effecten zichtbaar in de vorm van doorlopende contacten. Het is de vraag hoe dit zal lopen op de langere termijn.

*“Het project is afgerond. Er zijn nog wel wat blijvende resultaten, maar veel minder dan we gedacht hadden.”*

**Redelijk resultaat** hadden twee projecten. Eén project heeft nog niet veel resultaat in de vorm van relaties die zijn gevormd, maar de organisatorische randvoorwaarden zijn heel gunstig. Eén project heeft wel wat resultaat, maar is organisatorisch zeer vaag, waardoor zeer onzeker is of het zal doorlopen.

*“We proberen van alles om met de cliënten aan een beter netwerk te werken. We hebben nog weinig succes, maar we kunnen er mee doorgaan. Het is niet tijdelijk, dus we hebben goede hoop”.*

**Ruim voldoende resultaat** hebben acht projecten. Vijf van deze projecten hebben veel resultaat, maar een wankel inbedding organisatorisch. Eén initiatief is nog in de beginfase en daarom organisatorisch nog onzeker, de resultaten zijn goed. Eén project heeft veel resultaat en is goed ingebed, maar is zeer gericht op de professionals. En het laatste project in deze groep heeft weliswaar goede resultaten, maar is meer gericht op het zoeken van maatjes dan op het opbouwen van echte netwerken.

*“We hebben een project afgerond en redelijk succes behaald. En we werken aan het vervolg. Alleen dan kan het een groter succes bereiken”.*

**Goed resultaat hebben vier projecten.** Deze vier projecten hebben met elkaar gemeen dat ze naast goede resultaten, een heldere werkwijze hebben ontwikkeld en vastgelegd, een stevige eigen en tegelijkertijd redelijk onafhankelijke eenheid zijn, al dan niet binnen de grotere organisatie en zelfstandig opereren.

*“We werken nu al allemaal een flinke tijd op deze manier. Iedereen is doordrongen van het belang van sociale relaties en werkt er aan. Het is een deel van ons werk”.*

---

#### 4.5 Effecten voor de organisatie

Naast resultaten voor de personen met een beperking op wie het project in eerste instantie is gericht, is ook gekeken of er effecten waren voor de hele organisatie.

Voor drie projecten is dit niet relevant aangezien ze geen deel uitmaken van een grotere organisatie. Bij de helft - 9 projecten van de 19 overige projecten - geeft men aan dat er geen effecten zichtbaar zijn binnen de hele organisatie. Voor de meeste overige projecten zijn de effecten wat vaag en liggen ze vooral op het gebied van versteviging van de visie, bewustwording en het thema ‘op de agenda’ hebben gezet. Enkele hebben meer concrete effecten, zoals een jaarlijks terugkerende cursus voor persoonlijk begeleiders, een werkboek en een regieboek.

Een paar succesvolle “projecten” zijn deel van een grote organisatie. Zij opereren echter onafhankelijk / (redelijk) los van de organisatie. Dat verklaart waarschijnlijk een deel van hun succes. Maar ze hebben dus minder effect op de rest van de organisatie dan ze zouden willen.

## 5. Kritische succesfactoren

In het vorige hoofdstuk is verslag gedaan van de eerste fase van het onderzoek naar de ervaringen met projecten op het gebied van *sociale netwerken*. In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het onderzoek naar de kritische succesfactoren voor dit soort projecten. Met kritische succesfactoren worden bedoeld factoren waaraan voldoende aandacht moet worden besteed om een project tot een succes te maken. De nadruk zal in dit hoofdstuk liggen op de ontwikkeling van een checklist van kritische succesfactoren: welke zijn de kritische succesfactoren en welk gewicht moet aan de afzonderlijke succesfactoren worden toegekend?

---

### 5.1 Methode

De eerste stap in de ontwikkeling van de checklist bestond uit het verzamelen van een groot aantal kritische succesfactoren. Dit gebeurde aan de hand van een telefonische enquête. Aan contactpersonen van 22 projecten werd gevraagd om succesfactoren van het betrokken project te noemen. Iedere contactpersoon noemde een beperkt aantal factoren, die in het eigen project succesvol waren gebleken. Op grond hiervan ontstond een lijst met een groot aantal succesfactoren.

De tweede stap bestond uit het ordenen van deze succesfactoren in clusters. Op die manier ontstond een voorlopige lijst van 58 succesfactoren, die konden worden geordend in vier clusters: *organisatorische randvoorwaarden* (10 factoren), *organisatorische aanpak* (16 factoren), *inhoudelijke werkwijze* (25 factoren) en *achtergrondkenmerken* (7 factoren).

De derde stap bestond uit een schriftelijke enquête. Aan de 22 contactpersonen werd de lijst van succesfactoren, geordend in vier clusters, toegezonden met het verzoek om per factor aan te geven hoe belangrijk deze factor is. Het belang kon worden aangegeven door een score op een vijfpuntsschaal, variërend van 'niet belangrijk' tot 'heel erg belangrijk'.

De vierde stap bestond uit de kwantitatieve analyse: verwerking van de gegevens van de ingevulde enquêtes, de analyse hiervan en de ontwikkeling van de checklijst.

In de vijfde stap werd de checklist kwalitatief getoetst aan de ervaringen in de projecten tot nu toe. Komen de succesfactoren in projecten die succesvol zijn gebleken, overeen met de factoren die in de kwantitatieve analyse naar boven zijn gekomen? Op grond van deze kwalitatieve analyse en verdieping werd de lijst verder bijgesteld.

In de volgende paragrafen zal eerst aandacht besteed worden aan de kwantitatieve analyse (paragraaf 5.2) en vervolgens aan de kwalitatieve analyse (paragraaf 5.3.1) en aan de kwalitatieve verdieping (paragraaf 5.3.2).

---

## 5.2 Kwantitatieve analyse

Van de 22 verzonden enquêteformulieren werden er 16 ingevuld teruggestuurd. Hoewel enkele enquêteformulieren niet volledig waren ingevuld, waren ze toch bruikbaar.

Het totale gemiddelde van alle factoren was 3,78 (per factor varieerden de gemiddelden van 2,67 tot 4,63). Slechts één factor had een gemiddelde dat lager dan 3,00 was.

Enkele deelnemers aan de enquête gaven aan dat het moeilijk was om een factor als minder belangrijk te scoren; dat gold waarschijnlijk voor meer deelnemers. Daarom werd besloten om alle factoren met een score lager dan 3,50 als minder belangrijk aan te merken en te verwijderen. Dit gold voor één factor uit de cluster 'organisatorische randvoorwaarden', voor drie factoren uit de cluster 'organisatorische aanpak', vier factoren uit de cluster 'inhoudelijke werkwijze' en zes factoren uit de cluster 'achtergrondkenmerken'. De enig overgebleven factor uit de cluster 'achtergrondkenmerken' was echter zo algemeen ('passen in tijdsbeeld, aansluiting bij maatschappelijke ontwikkelingen') dat ook deze factor verwijderd werd. Van de overige factoren werden er 12 samengevoegd, omdat zij overlapten met een andere factor: zo ontstonden 6 nieuwe factoren.

Door deze ingrepen bleven er 37 bruikbare factoren over, geordend in drie clusters: organisatorische randvoorwaarden (8 factoren), organisatorische aanpak (9 factoren) en inhoudelijke werkwijze (20 factoren).

De tweede versie van de lijst gaf duidelijker aan welke de belangrijkste succesfactoren zijn en is qua omvang beter bruikbaar.

**Tabel 1: Checklijst kritische succesfactoren sociale netwerken, tweede versie, variant A**

*De cijfers vóór een succesfactor geven het factornummer weer; de cijfers tussen haakjes achter een succesfactor geven het gewicht van deze factor op een vijfpuntsschaal weer.*

### **Cluster 1. Organisatorische randvoorwaarden**

- 1.1 Structurele inbedding in de organisatie (4,31)
- 1.2 Ruimte krijgen van leidinggevend kader voor innovatie (4,13)
- 1.3 Breed draagvlak op alle niveaus van de organisatie (3,94)
- 1.4 Autoriteit binnen organisatie die project steunt (3,94)
- 1.5 Projectleider die visie uitdraagt en vertaalt naar de praktijk en fungeert als aanspreekpunt (3,91)
- 1.6 Gericht op lange termijn, geen tijdelijk project (3,91)
- 1.7 Tijd mogen vrijmaken in de organisatie voor netwerken (3,75)
- 1.8 Financiën voor betaalde uren professionals (3,63)

### **Cluster 2. Organisatorische aanpak**

- 2.1 Coaching en supervisie bieden aan uitvoerende professionals (4,00)
- 2.2 Training bieden aan uitvoerende professionals (3,94)
- 2.3 Aandacht voor weerstanden van familie en professionals (3,88)
- 2.4 Visie delen met organisatie, familie en netwerkcontact (3,81)
- 2.5 Voldoende contact met collega's in de organisatie naast solowerken (3,80)
- 2.6 Resultaatgericht werken, werkwijze geregeld evalueren en eventueel aanpassen (3,78)
- 2.7 Resultaten meedelen en verantwoorden (3,75)
- 2.8 Eenvoudige opzet (3,69)
- 2.9 Bezoek aan plekken met goede voorbeelden (3,69)

### **Cluster 3. Inhoudelijke werkwijze**

- 3.1 Betrokken persoon beslist zelf, eventueel met ondersteuning (4.62)
- 2.2 Respect centraal (4.57)
- 2.3 Mensen van buiten de zorg als netwerkcontact betrekken (4.40)
- 2.4 Netwerkcontact coachend ondersteunen (4.27)
- 2.5 Onderzoekende houding, niet met antwoorden willen komen (4.27)
- 2.6 Professional moet balans zoeken tussen iets voor de betrokken persoon willen doen en deze zelf aan het werk zetten (4.27)
- 2.7 Werken met (succes)verhalen (4.20)
- 2.8 Naar zo gewoon mogelijke oplossing zoeken (4.13)
- 2.9 Integreeren in het gewone werk (4.07)
- 2.10 Zorg dat de betrokken persoon en netwerkcontact er beiden iets aan hebben (4.07)
- 2.11 Regelmatig gesprekjes met betrokken persoon voeren (3.93)
- 2.12 Zoeken naar mogelijkheden in eigen buurt (3.87)
- 2.13 Beginnen met kleine vraag, niet te veel vragen tegelijk (3.87)
- 2.14 Meer mensen betrekken bij vinden contacten (3.87)
- 2.15 Duidelijke afspraken maken die door de uitvoerend professional zelf gecheckt worden (3.86)
- 2.16 Steungroep rondom de betrokken persoon creëren (3.73)
- 2.17 Aandacht voor introductie betrokken persoon (3.71)
- 2.18 Mensen met gelijke belangstelling koppelen (3.67)
- 2.19 Niet te veel personen tegelijk per professional (3.57)
- 2.20 Persoonlijk toekomstplanning als werkwijze (3.50)

De tweede versie van de lijst met succesfactoren wordt in paragraaf 5.3 kwalitatief getoetst aan de ervaringen in concrete projecten.

---

## **5.3 Kwalitatieve analyse en verdieping**

In dit deel zullen we de gevonden succesfactoren bespreken en verbinden met de gegevens uit hoofdstuk 4 over de opzet en ervaringen van de 22 deelnemende projecten. De nadruk zal daarbij in eerste instantie liggen op de inhoudelijke succesfactoren, omdat de projecten vooral op het inhoudelijke vlak te vergelijken zijn. Bovendien hebben we op de inhoud het beste zicht gekregen in de interviews. Organisatorisch bevinden projecten zich in zulke verschillende omgevingen, dat het naast elkaar zetten en wegen van die factoren lastiger is. We bespreken dan ook alleen die organisatorische factoren waarvan we denken dat ze ruimere algemene geldigheid hebben. Deze algemene geldigheid is ook relevant bij het maken van de handreiking voor organisaties/werkers die aan de slag willen met sociale netwerken. Het streven is immers dat mensen op zeer diverse plekken en in diverse posities er mee aan de slag kunnen.

In paragraaf 5.3.1 worden allereerst de inhoudelijke succesfactoren, de organisatorische randvoorwaarden en de organisatorische werkwijze besproken.

### **5.3.1 Kwalitatieve analyse**

#### **A. Inhoudelijke werkwijze**

In de vorige paragraaf is een indeling van kritische succesfactoren gemaakt van heel belangrijk tot minder belangrijk. De succesfactoren zijn aangegeven door de diverse projectleiders, eerst in de interviews/vragenlijsten in de eerste fase. We hebben daarbij ook naar obstakels gevraagd en deze geher-



formuleerd tot succesfactoren. De projectleiders konden vrij noemen wat in hen opkwam, het hoefde niet realiteit te zijn in hun project. Vervolgens zijn de genoemde factoren gewogen in een aparte schriftelijke ronde.

Om te beginnen zijn wij in de kwalitatieve analyse nagegaan in hoeverre de inhoudelijke factoren te herkennen zijn in de werkwijze van de 12 onderzochte projecten die redelijke tot goede resultaten hebben. Hieronder geven we weer hoe vaak de factoren voorkwamen in de werkwijze van de 12 projecten. Niet alle 20 factoren van de tweede versie komen in de tabel terug. Eén factor (3.16) is zo specifiek voor slechts enkele projecten dat we die hebben verwijderd. Daarnaast hebben we een aantal factoren samengevoegd, als we ze steeds in samenhang met elkaar tegenkwamen in de beschrijvingen van de werkwijze van de diverse projecten. Bij voorbeeld, respect voor de cliënt drukt zich in de praktijk vooral uit in het mensen zelf keuzes laten maken en deze respecteren, dus 3.1 en 3.2 zijn samengevoegd. Het zoeken van de balans tussen iemand zelf iets laten uitvinden en iets voor iemand doen is de kern van coachend ondersteunen, dus vandaar dat ook 3.4 en 3.6 zijn samengevoegd. Als laatste zijn samengevoegd 3.8 en 3.12 omdat het zoeken naar zo gewoon mogelijke oplossingen zich voornamelijk manifesteert als het goed rond kijken in eigen buurt in plaats van het zoeken naar speciale voorzieningen, die door hun aard vaak veel verder weg zijn. Elke buurt heeft een buurthuis met koffie-ochtenden of inlooptijden. Niet elke buurt heeft een soos speciaal voor mensen met een beperking. Dan moet je vaak in het busje een stuk verder weg. Daar komen mensen uit de hele stad. Op deze manier werden 3 maal twee factoren samengevoegd en werd 1 factor verwijderd. Hierdoor bleven er nog 16 factoren in dit cluster over.

**Tabel 2: Combinatie van succesvol zijn en aanwezige succesfactor in werkwijze**

Succesfactor inhoudelijk	Aantal ruim voldoende resultaat N = 8	Aantal goed resultaat n = 4	Aantal totale groep n=22
3.1/3.2 Respect voor cliënt/ cliënt beslist zelf	7 (88%)	4 (100%)	14 (64%)
3.3 Mensen van buiten de zorg betrekken	6 (75%)	4 (100%)	13 (59%)
3.4/3.6 Coachend ondersteunen	8 (100%)	4 (100%)	16 (73%)
3.5 Onderzoekende houding	7 (88%)	3 (75%)	14 (64%)
3.7 Werken met succesverhalen	6 (75%)	1 (25%)	9 (41%)
3.8/3.12 Zo gewoon mogelijke oplossingen zoeken inde buurt	5 (63%)	3 (75%)	11 (50%)
3.9 Integreren in het gewone werk	2 (25%)	4 (100%)	7 (32%)
3.10 Beide partijen hebben er wat aan	5 (63%)	3 (75%)	12 (55%)
3.11 Regelmatige gesprekken met cliënt	3 (38%)	3 (75%)	9 (41%)
3.13 Beginnen met kleine vraag	6 (75%)	4 (100%)	16 (73%)
3.14 Meer mensen betrekken bij het zoeken naar oplossingen	6 (75%)	3 (75%)	11 (50%)
3.15 Duidelijke afspraken die je checkt	6 (75%)	3 (75%)	12 (55%)
3.17 Aandacht voor introductie cliënt	6 (75%) 6 (75%)	3 (75%) (75%)	12 (55%)
3.18 Mensen met gelijke belangstelling koppelen	7 (88%)	4 (100%)	16 (73%)
3.19 Niet teveel mensen per uitvoerder (pb-er, netwerkcoach, facilitator, consulent o.i.d.) 3.20)	5 (63%)	3 (75%)	11 (50%)
3.20 Persoonlijke toekomstplanning als werkwijze	6 (75%)	2 (50%)	11 (50%)

Kijkend naar de tabel vallen een aantal zaken op.

3.1/3.2 Binnen veertien projecten staat **respect voor de cliënt en eigen beslissing van cliënten** centraal. Binnen deze projecten zijn dit zeer nadrukkelijke uitgangspunten.

Respect voor de cliënt en de cliënt zelf laten kiezen vindt bijna iedereen heel belangrijk, maar lijkt lang niet in alle projecten ook daadwerkelijk in praktijk gebracht. Bij de inventarisatie (zie hoofdstuk 4) bleken immers cliënten in zes projecten helemaal niet betrokken te worden in de besluitvorming en in zeven projecten zeven matig betrokken. Kijkend naar de projecten met goede resultaten, zien we dat ze bijna allemaal de cliënt centraal stellen en zelf laten beslissen.

3.3 Dertien projecten, waaronder weer de vier meest succesvolle, **betrekken mensen / organisaties van buiten de zorg** om hun doel te bereiken. Het kan hierbij gaan om organisaties als welzijnsinstellingen, scholen, open universiteit, winkels, kranten, de politie, de visvereniging e.d. Maar ook om individuele burgers, burens, buurtgenoten, scholieren. Buiten de eigen professionele kring kijken lijkt ook een belangrijk onderdeel van een succesvolle aanpak.

3.4/3.6 Binnen 16 projecten, waaronder alle 12 succesvolle projecten, is sprake van **coachende ondersteuning**. Binnen deze projecten spelen de projectcoördinatoren een belangrijke coachende rol naar de uitvoerders van plannen en de uitvoerders op hun beurt weer naar de focuspersoon. Deze stijl lijkt aan te sluiten bij het eerdere punt: het kiezen en beslissen niet overnemen van een cliënt maar ondersteunen.

3.5 Een **onderzoekende houding** is binnen 14 projecten een belangrijk gegeven. Men voert acties uit, bekijkt of de actie succes heeft en past acties aan om tot betere resultaten te komen. De beroepskracht gaat er dus niet meer van uit antwoorden te hebben op vragen, maar gaat samen met de focuspersoon op zoek. Deze houding sluit aan bij het coachend ondersteunen.

3.7 Negen projecten maken expliciet **gebruik van succesverhalen** om anderen enthousiast te maken voor het project. Bij de meeste projecten is dit een (klein) onderdeel van het project. Bij enkele projecten is dit de enige actie die zij ondernemen. Het doel is dan het veranderen van beeldvorming bij cliënten, verwanten en begeleiders, maar ook bij mensen buiten de zorg. Verhalen zijn overigens veelzeggend en alle projectleiders konden verhalen vertellen. Deze factor gaat over het expliciet verzamelen en inzetten van succesverhalen, meestal als een soort tegengas tegen het beeld dat het niet mogelijk is voor iemand met een beperking om een bloeiend netwerk te hebben. Dat de buitenwereld 'ze' nu eenmaal niet interessant genoeg vindt om te leren kennen.

3.8/3.12 Elf projecten zijn steeds op zoek naar oplossingen / contacten die **"zo gewoon mogelijk"** zijn. Aansluiting bij de plaatselijke visvereniging in plaats van een speciale vereniging voor mensen met een beperking. De helft van de projecten (ruim driekwart van de projecten die succesvol zijn), zoekt naar zo gewoon mogelijke oplossingen. Als het lukt mensen van buiten de zorg te betrekken, komen gewone niet 'zorgelijke' oplossingen vaker naar voren.

3.9 Zeven projecten **integreren de werkwijze in de dagelijkse manier van werken**. Het extra geld valt weg en binnen het structurele budget en werktijd moet werken aan netwerken worden meegenomen. Dit lukt alleen die projecten die vanaf de start hebben ingezet op een structureel andere werkwijze.

3.10 Twaalf projecten zoeken naar oplossingen en sociale contacten waarbij **beide partijen er iets aan hebben**. Het in de gaten houden dat het contact niet alleen gebaseerd is op ‘goed willen doen’, maar beide partijen iets oplevert, komt relatief vaak voor bij de succesvolle projecten en is zeker een uitgangspunt om in de gaten te houden bij het zoeken naar contacten. Als iemand met je gaat fietsen en hij vindt fietsen zelf ook leuk – misschien gaat hij al elke zaterdag fietsen – dan voelt het niet als een ‘opgave’ met J. te gaan fietsen. De kans dat je dit langer volhoudt is groter dan als je niks hebt met fietsen, maar het voor J. doet.

3.11 Binnen tien projecten houdt men op gezette tijden **korte gesprekjes met de cliënten**. Om na te gaan of het nog goed loopt, of er misschien andere wensen zijn, of gewoon om contact te houden met de cliënt. Deze werkwijze lijkt aan te sluiten bij het goed luisteren naar de cliënt en deze zelf richting te laten geven. Als beroepskrachten zijn we gewend efficiënt onze tijd in te delen en allerlei punten in een vergadering te bespreken. Uitgaand echter van de persoon zijn vaak kortere informele gesprekjes veel effectiever. Bij tien projecten, drie van de vier meest succesvolle, is het dan ook expliciet deel van de aanpak. Bij een aantal projecten is het niet aan de orde omdat er geen professionals direct bij betrokken zijn.

3.13 Binnen zestien projecten, waaronder de vier meest succesvolle, **begint men met kleine vragen** van cliënten. Omdat deze makkelijker te realiseren zijn is de kans op succes groot en dat werkt bemoedigend. Om dezelfde reden beginnen zestien projecten met **één of enkele vragen** in plaats van een heel scala aan vragen tegelijk. Als strategie lijkt het dus aan te bevelen niet iemand te vragen ‘zijn bezoekerrelatie te worden’, maar of ‘hij eens met hem wil gaan fietsen op zaterdagmiddag’.

3.14 Binnen elf projecten worden **meer mensen betrokken bij het zoeken naar het realiseren van nieuwe / betere sociale contacten** van een persoon. Niet slechts één persoon is belast met het zoeken naar mogelijkheden, maar een heel team bespreekt dit met elkaar en probeert tot creatieve antwoorden te komen. Dit is bovendien de essentie van een steuncirkel: als je iets wilt, weten twee meer dan een, en twee kennen ook meer mensen aan wie je het mogelijk kan vragen. Bij relatief veel van de succesvolle projecten is ook dit onderdeel van de aanpak.

3.15 Binnen twaalf projecten maakt men **duidelijke afspraken**, registreert deze en gaat na of de afspraken nagekomen zijn. Negen van de 12 zijn succesvolle projecten. Het maken, vastleggen en checken van afspraken werkt dus blijkbaar goed. Het is met name belangrijk wanneer meerdere mensen betrokken zijn – en dat is toch wat je uiteindelijk ook wilt – om overzicht te houden en elkaar erbij te houden.

3.17 Bij twaalf projecten wordt extra aandacht besteed aan de **“introductie van de cliënt”**. Het gaat hierbij om “kwartiermaken”, de buitenwereld positief voorbereiden en zo de ontvangst van mensen met een beperking makkelijker te maken. Maar ook een positieve beschrijving van een persoon in de krant plaatsen in het kader van een oproep voor een maatje. Relatief veel van de projecten die dit doen zijn succesvol, dus zorgvuldig nadenken over de manier waarop je iemand introduceert (in positieve termen, aantrekkelijk om te leren kennen) maakt deel uit van een effectieve aanpak.

3.18 Bijna driekwart van de projecten, waaronder de vier meest succesvolle, tracht **mensen met gelijke belangstelling te koppelen**. De kans op succesvolle contacten is groter als mensen dezelfde interesses hebben.

3.19 Elf projecten houden er rekening mee dat de uitvoerder (consulent, persoonlijk begeleider, netwerkcoach) **niet teveel cliënten tegelijk** ondersteunt bij het verbeteren van het sociaal netwerk. Dit is meer een organisatorisch gegeven, en van minder belang voor de focuspersoon zelf. De praktijk wijst uit dat het betrokken zijn bij het opbouwen van netwerken bij te veel cliënten, zaken teveel door elkaar gaan lopen. Bovendien is het bij periodes arbeidsintensief en is het goed flexibel te kunnen zijn.

3.20 Elf projecten hebben een werkwijze die nauw verwant is aan **persoonlijke toekomstplanning**. Bij een deel van de projecten wordt het expliciet zo benoemd, bij een deel zijn alle elementen van toekomstplanning heel herkenbaar, maar is er een andere naam aan gegeven. Op zich is dit verklaarbaar omdat bij toekomstplanning het betrekken van meer mensen in iemands leven de belangrijkste doelstelling is. Het is bovendien een werkwijze die al jaren – met succes – wordt toegepast ook in Nederland. De relatiekaart, een belangrijk onderdeel van persoonlijke toekomstplanning, wordt overigens bij driekwart van de projecten gebruikt.

### **B. Organisatorische randvoorwaarden**

**Tabel 3: Combinatie van succesvol zijn en aanwezige organisatorische randvoorwaarden**

Organisatorische randvoorwaarden	Aantal ruim voldoende resultaat n = 8	Aantal goed resultaat n = 4	Aantal totale groep n=22
1.1 & 1.6 Structurele inbedding in de organisatie/gericht op lange termijn	2 (25%)	4 (100%)	7 (32%)
1.2 & 1.7 Ruimte krijgen van leidinggevendenden voor innovatie/ tijd mogen vrijmaken voor netwerken	8 (100%)	4 (100%)	13 (59%)
1.3 Breed draagvlak op alle niveaus van de organisatie	2 (25%)	0/ nvt	2 (9%)
1.4 Autoriteit binnen organisatie die project steunt	1 (13%)	1 (25%)	2 (9%)
1.5 Projectleider die visie uitdraagt en vertaalt naar praktijk en fungeert als aanspreekpunt	8 (100%)	4 (100%)	13 (59%)
1.8 Financiën voor betaalde uren professionals	8 (100%)	4 (100%)	22 (100%)

#### 1.1/1.6 Structurele inbedding in de organisatie/ gericht op lange termijn (1.6)

Zeven projecten **integreren de werkwijze in de dagelijkse manier van werken**. Het extra geld valt weg en binnen het structurele budget en werktijd moet werken aan netwerken worden meegenomen. Omdat bijna alle projecten als tijdelijk project een relatief korte duur hebben, is het erg lastig voor elkaar te krijgen dat het project onderdeel wordt van de reguliere manier van werken **en ingebed wordt in de organisatie**. “De weerstanden zijn groot”, wordt door veel projectleiders aangegeven. Werkers vinden bijvoorbeeld het thema wel interessant en belangrijk, maar voelen zich al overbelast en willen er niet nog iets extra’s bij krijgen. Ook hebben veel werkers het idee dat het voor de mensen met wie zij werken niet mogelijk is om een netwerk op te bouwen.

De projecten waar het is gelukt de werkwijze te integreren zijn bijna allemaal (redelijk) op zichzelf staand binnen een organisatie of hebben zich afgesplitst van de organisatie.

Voor zes projecten is het nog niet duidelijk of het project onderdeel zal worden van de reguliere manier van werken. Binnen acht projecten vindt/vond geen borging plaats.

De factor “gericht op de lange termijn” hangt sterk samen met de structurele inbedding. Zoals ook al bij de inhoudelijke factoren naar voren kwam is het bouwen aan netwerken een zaak van lange adem. Het bouwen aan een netwerk rondom een persoon met een beperking kost tijd.

1.2/1.7 Ruimte krijgen van leidinggevenden voor innovatie/ tijd mogen vrijmaken voor de organisatie van netwerken

Alle succesvolle projecten krijgen **ruimte voor innovatie** en kunnen dus **tijd vrijmaken voor de organisatie van netwerken**. Dit lijkt dus een organisatorische voorwaarde. Binnen projecten waar projectleiders die ruimte niet of weinig krijgen valt op dat projectleiders er alleen voor staan en alles zelf moeten doen. Dit vergt veel tijd en energie en het levert weinig tot geen resultaten op. Het is een valkuil voor enthousiaste projectleiders, zij willen graag succes behalen en moeten er alleen aan trekken. Zo komen zij alleen te staan.

1.3 Breed draagvlak op alle niveaus van de organisatie

**Een breed draagvlak op alle niveaus van de organisatie** lijkt voor de hand liggend, maar trekken we als onderzoekers in twijfel. Bij de succesvolle projecten blijkt juist van groot belang gewoon te beginnen binnen je eigen huis of afdeling, redelijk los van wat er in de organisatie verder gebeurt. De helft van de geïnventariseerde projecten besteedt veel aandacht aan het creëren van een breed draagvlak. Zij slagen daar niet of nauwelijks in en komen nauwelijks verder met hun project. Het lijkt er dus op dat het creëren van een breed draagvlak verspilde moeite is. Klein beginnen, met een kleine organisatorische eenheid waar men “ervoor gaat”, lijkt een betere werkwijze. Deze organisatorische factor blijkt geen noodzakelijke voorwaarde, maar zelfs een obstakel voor succes.

1.4 Autoriteit binnen organisatie die project steunt

Een **steunende autoriteit** heb je met name nodig als naar bijvoorbeeld directie of financiers toe verantwoording moet worden afgelegd. Of als de organisatie dwars gaat liggen. Slechts twee projecten gaven aan dat er een belangrijke persoon van buiten de organisatie het project steunt en daardoor een belangrijke impuls gaf aan het welslagen van het project. Bij de meest succesvolle projecten is deze factor niet van doorslaggevende betekenis.

1.5 Projectleider die visie uitdraagt en vertaalt naar praktijk en fungeert als aanspreekpunt

Er moet een **duidelijke kapitein** zijn. Iemand die steeds weer richting aangeeft in dit voor veel hulpverleners onbekende terrein. Binnen alle succesvolle projecten zijn er projectleiders, of belangrijke personen die als spil fungeren. Zij dragen uit dat netwerken belangrijk zijn en overtuigen anderen daarvan zodat ook zij zich daarvoor inzetten. Het gaat hierbij niet om het overtuigen van een grote organisatie, maar om een kleine samenhangende groep die met elkaar werkt aan sociale netwerken van mensen met een beperking.

1.8 Financiën voor betaalde uren professionals

Deze factor past bij tijd mogen vrijmaken en inbedding in de organisatie. Enerzijds is het goed als er tijd en **geld wordt vrij gemaakt**. Als dit echter op tijdelijke basis gebeurt is het niet goed, lijkt het zonde van de tijd en het geld, omdat veel van wat in opbouw was, weer inzakt. Pas als deze factor samengaat met werken gericht op lange termijn en inbedding in de organisatie is het lonend.

In dit cluster werden tweemaal twee items samengevoegd. Twee items (1.3 en 1.4) werden verwijderd. Er bleven in dit cluster dus 4 items over in de uiteindelijke checklijst.

### C. Organisatorische aanpak

Tabel 4: Combinatie van succesvol zijn en aanwezige succesfactor in organisatorische aanpak

Organisatorische aanpak	Aantal ruim voldoende resultaat n = 8	Aantal goed resultaat n = 4	Aantal totale groep n=22
2.1 Coaching en supervisie bieden aan uitvoerende professionals	8 (100%)	4 (100%)	16 (73%)
2.2 Training bieden aan uitvoerende professionals	5 (63%)	1 (25%)	13 (59%)
2.3 Aandacht voor weerstanden van familie en professionals	8 (88%)	3 (75%)	12 (55%)
2.4 Visie delen met organisatie, familie en netwerkcontact	2 (25%)	0	2 (9%)
2.5 Voldoende contact met collega's in de organisatie naast solowerken	?	4 (100%)	?
2.6 & 2.7 Resultaatgericht werken, werkwijze geregeld evalueren en eventueel aanpassen/ resultaten meedelen en verantwoorden	4 (50%)	4 (100%)	10 (45%)
2.8 Eenvoudige opzet	4 (50%)	4 (100%)	9 (41%)
2.9 Bezoek aan plekken met goede voorbeelden	?	?	?

#### 2.1 Coaching en supervisie bieden aan uitvoerende professionals

**Coaching of supervisie** (zie ook succesfactoren werkwijze, factor 3.5) wordt gegeven binnen alle succesvolle projecten. Het gaat dan vaak om iemand die zich het thema eigen heeft gemaakt. Deze persoon is belangrijk voor de anderen, zonder dat hij/zij zich opwerpt als degene met alle antwoorden. Dit vindt bij de geïnventariseerde projecten vooral plaats als het kleine projecten zijn, waarbinnen iedereen met elkaar werkt en elkaar kent.

#### 2.2 Training bieden aan uitvoerende professionals

Binnen ruim de helft van de projecten worden **trainingen/ cursussen** gegeven aan de uitvoerende professionals, maar ook aan delen van de organisatie. Dit is ook het geval bij de projecten die weinig succes boekten wat betreft het uitbreiden of versterken van sociale netwerken van mensen met een beperking. Het lijkt een valkuil om veel energie te richten op veel professionals. Zij worden voorbereid op iets, maar het is alsmaar uitstel voor waar het om gaat. De effectiviteit van trainingen is niet aangetoond. Vaak ontwikkelt men tijdens training veel energie, maar het zakt weg, er gebeurt relatief weinig mee. Er zijn blijkbaar obstakels om het geleerde in praktijk om te zetten. Het lijkt meer effectief om coaching/ supervisie te geven aan de hand van de eigen praktijk.

#### 2.3 Aandacht voor weerstanden van familie en professionals

Een van de obstakels vormen **weerstanden bij familie en professionals**. Weerstand tegen verandering, tegen het nemen van risico's, tegen de 'grote boze buitenwereld', bang vooral voor het nee. Dat is bij ouders de grootste weerstand. Sommige projecten richten zich expliciet op het wegnemen van de weerstanden. Bij anderen is het een belangrijk deel van de werkwijze. Het lukt niet alle projecten even goed om die weerstanden weg te nemen.

#### 2.4 Visie delen met organisatie, familie en netwerkcontact

Deze factor hangt nauw samen met de organisatorische randvoorwaarde dat het project een breed draagvlak moet hebben binnen de hele organisatie. Een poging de **visie te delen met de organisatie** leidt tot uitstel, want dat lukt binnen de geïnventariseerde projecten nergens. Het lijkt wel zinvol de visie te delen met de groep direct betrokkenen, bijvoorbeeld het team, de familie, de cursusgroep. Het is beter om pragmatisch aan het werk te gaan met mensen die enthousiast zijn dan eerst proberen iedereen te overtuigen.

#### 2.5 Voldoende contact met collega's in de organisatie naast solowerken

Het was binnen negen projecten niet goed mogelijk om met de geïnventariseerde informatie na te gaan in hoeverre men **contacten met collega's** heeft naast solowerken. Bij de overige projecten was dat wel mogelijk. Binnen zeven projecten waaronder de vier meest succesvolle heeft men effectieve contacten met collega's over de netwerken van de personen die zij begeleiden. Verder lijkt dit een factor die puur over werkers gaat. Wij vragen ons af of het echt relevant is om veel contacten met collega's te hebben als deze niet direct over het thema gaan. En je hebt daarvoor misschien ook meer aan contacten met mensen in de buurt dan met je collega's.

#### 2.6 /2.7 Resultaatgericht werken, werkwijze geregeld evalueren en eventueel aanpassen/ resultaten meedelen en verantwoorden

Het feit dat elf projecten ons geen gegevens konden overleggen waaruit blijkt welke **resultaten** zij behaald hebben is sprekend. Het gebrek aan cijfers en resultaten is opvallend. Een cultuur van **verantwoording afleggen** en steeds nagaan of wat je doet ook effectief is lijkt erg belangrijk. Want er zijn meerdere voorbeelden (niet alleen in dit onderzoek) van projecten die veel geld hebben gekost en waar een handjevol extra contacten het resultaat van zijn. Dan zijn de kosten per contact heel erg hoog en kun je je afvragen of er op andere wijze met hetzelfde geld niet veel meer bereikt had kunnen worden. Eén project gaf aan geen resultaten geboekt te hebben. De overige tien konden wel exact aangeven welke resultaten ze behaald hadden. De vier succesvolste projecten voldeden hier alle aan.

#### 2.8 Eenvoudige opzet

Negen projecten hebben een **eenvoudige opzet**, proberen klein te beginnen en kunnen hun werkwijze helder omschrijven. Ze richten zich op een kleine groep en werken met een klein aantal professionals. Projectleiders van vijf projecten gaven aan dat de opzet van het project te groots was, niet goed doordacht en achteraf gezien onmogelijk uitvoerbaar.

#### 2.9 Bezoek aan plekken met goede voorbeelden

Het is van groot belang dat mensen concreet voor zich **zien hoe het anders kan**. Niets is zo overtuigend als een voorbeeld. Valkuil hierbij is dat mensen –werkers en ouders- toch blijven volhouden dat hun cliënt/zoon/dochter toch nog erger beperkt is dan degene die een netwerk heeft ontwikkeld. Binnen één van de projecten is het bezoek aan plekken met goede voorbeelden hoofddoel. Binnen een deel van de andere projecten komt het incidenteel voor. Dit was niet goed te turven.

In dit cluster werden twee items samengevoegd en werden drie items (2.4, 2.5 en 2.9) verwijderd. Er bleven in dit cluster dus 5 items over voor de checklijst.

### 5.3.2 Kwalitatieve verdieping

Allereerst willen we de keuze van de drie onderzochte projecten toelichten:

In de eerste fase hebben we gekeken naar de vier meest succesvolle projecten. Een van de vier viel af, omdat dit project een zodanig eenvoudige, heldere opzet heeft, dat opnieuw gaan praten geen informatie zou toevoegen. Daarnaast waren twee van de vier projecten gelijksoortig van opzet en is een van deze gekozen. Van de vier meest succesvolle projecten zijn er dus twee aangewezen.

Het derde project komt uit de groep projecten met ruim voldoende resultaat en is gekozen omdat het zich richt op verwanten. In onze ogen zijn verwanten de belangrijkste partners als het gaat om netwerken rondom mensen met een beperking. We hebben het in meerdere projecten ervaren als een valkuil zich met name op de professional te richten en hen een hoofdrol toe te dichten. Ook worden problemen dan snel problemen van de organisatie en raakt het zicht op de persoon om wie het gaat verloren. Er wordt dan gepraat over een goed vrijwilligersbeleid in plaats van Marie die zo graag kaarten wil maken met een paar andere dames. Vandaar dat we als derde project een project wilden dat niet primair gericht is op professionals, maar op verwanten.

In de tweede fase van het onderzoek hebben we deze drie projecten bezocht en met meerdere betrokkenen gesproken om beter zicht te krijgen op met name de werkwijze en de effectiviteit ervan.

Hieronder kijken we welke succesfactoren heel zichtbaar waren (zowel inhoudelijk als organisatorisch) en hoe die in de praktijk werden benut.

#### A. Inhoudelijke werkwijze

3.1, 3.2 **Respect voor cliënt/ cliënt beslist zelf** is duidelijk een zeer belangrijke factor. Een aspect hiervan dat in de gesprekken naar voren kwam is het feit dat het risico's wegen verandert. Respect voor eigen keuzes van mensen is groot. Leven in de "gewone" wereld vergt andere afwegingen. Het wordt een illusie dat het alleen verantwoord is als specialisten/ deskundigen weten wat goed voor iemand is.

*"Op oude woonplek dachten ze dat is onmogelijk voor hem, hier denken we waarom niet? Hij dart bijvoorbeeld nu in een kroeg in het dorp. Vroeger zou dart als veel te gevaarlijk worden gezien. Nu gebruikt iemand bijvoorbeeld een mes, vroeger was dat te gevaarlijk. Het blijkt prima en veilig te lukken."*

In een cursus voor verwanten wordt de nadruk gelegd op: veel meer uitproberen, niet te bang zijn voor een nee: anderen de kans geven je zoon te leren kennen! Durf de zorg ook aan anderen toe te vertrouwen, zij kunnen het ook goed, en soms zelfs creatiever en beter.

3.3 **Mensen van buiten de zorg betrekken** komt veel voor binnen de drie projecten. Ouders die de cursus volgden hebben daardoor ervaren dat als je eenmaal durft te vragen, je heel veel moois tegen komt. Het beeld van de harteloze buitenwereld is voor hen danig bijgesteld.

*"We wilden een netwerk opzetten van zeven echtparen. Met als doel op K. letten als wij er niet meer zijn. Tegen alle verwachtingen in wilde iedereen zonder aarzeling meewerken. En niet pas als wij er niet meer zijn, ze wilden direct beginnen. Het netwerk bestaat uit allerlei mensen, van jonge buurjongen tot iemand van 65 jaar. Iedereen onderneemt in een weekend iets met K. Elk lid van het netwerk komt een paar keer per jaar "aan de beurt. En het loopt prima"*

Binnen een tweede project richt men zich louter op de "gewone" instanties in de wijk.

*"Vanaf het begin hebben we goede contacten met de wijk, het blijkt een open en enthousiaste wijk te zijn waar van alles mogelijk is, ideaal. Zo gaan alle bewoners naar de reguliere tandarts en huisarts. De angst dat ze andere mensen zouden storen in de wachtkamer was geheel ongegrond."*



3.4, 3.6 **Coachend ondersteunen & onderzoekende houding** zijn verbonden aan het respect voor de cliënt en keuzes van de cliënt centraal stellen. Het loslaten van het feit dat jij het als deskundige het beste weet, is essentieel als je een rol wil spelen in het helpen opbouwen van een netwerk. Het is niet een 'kunstje' wat je in een cursus kan leren en dan kan toepassen. Wanneer je werkelijk coachend ondersteunt ontdek je de eigen krachten van cliënten en verwanten.

*“Door de cursus kwamen we op het idee om zelf het heft in hand te nemen. We hebben een grote familie, maar slechts een paar familieleden hadden contact met mijn zwager. Het doel werd de hele familie meer erbij betrekken. Moeder is immers al 83 jaar. En het lukte dankzij de cursus, daar leerden we hoe we het zouden kunnen aanpakken. Er is nu een roulatiesysteem, ook om een band voor later vast op te bouwen. En mijn zwager komt weer op verjaardagen. We hebben bewuster zijn contacten bekeken. De familie doet niet direct meer, maar is wel meer betrokken door bijvoorbeeld te rijden. Meer doen is ook niet nodig want hij heeft veel activiteiten en kent daardoor veel mensen. Focus is de familieband en de waarde daarvan. Die nu meer expliciet.”*

3.8, 3.12 **Zo gewoon mogelijke oplossingen zoeken** betekent binnen de drie projecten vooral buurtgericht werken. De cursus benadrukt bijvoorbeeld: wie woont er naast je, in je straat? Kunnen die iets voor je betekenen? Een tweede project investeert veel in buurt: organiseren jaarlijkse feesten, maar laten ook het buurjongetje op het konijn passen in de vakantie. Tijdens de cursus ontstonden ideeën bij ouders:

*“het ‘‘rondje positief’’ speelde bij mij een cruciale rol. Ik ging heel anders naar mijn zoon kijken. En andere dingen proberen dan de geijkte. Ik ging voor mijn zoon zoeken bij de plaatselijke voetbalclub, hij ging naar een clubje van de kerk, en zijn broertje heeft hem mee uit vissen genomen. Andere kinderen uit de buurt hebben zich gretig aangesloten.”*

De klanten van het derde project lopen regelmatig even binnen in het kantoor van de organisatie. Het is laagdrempelig en gemoedelijk.

3.9 Het lukt binnen de drie projecten prima om werken aan sociale netwerken te **integreren in het gewone werk**. Twee projecten geven aan dat het alleen mogelijk is omdat zij een kleine organisatie zijn met korte lijnen. Een van de twee is weliswaar deel van een grote organisatie, maar is een eiland daarbinnen. De andere organisatie is nog jong, kleinschalig, met korte lijnen. Binnen deze projecten neemt men niet teveel hooi op de vork maar begint klein. Dan is het mogelijk het werken aan netwerken te integreren in je gewone werk.

*“Ouders vragen mij of wij voor dat werken aan netwerken extra uren krijgen. Dat is natuurlijk niet zo. Het is gewoon een belangrijk deel van ons werk. Het is investeren en later blijkt dat je er je voordeel mee haalt. En nog belangrijker: de cliënten gaan erop vooruit!”*

3.10 **Beide partijen hebben er wat aan** is een gegeven dat geldt voor alle drie de projecten. Eén project werkt met steuncirkels waar verwanten en de persoon zelf iets aan hebben. Binnen een ander project zoekt men werk in de omgeving. Eén vrouw werkt als conciërge op een basisschool, zij is er trots op en de school heeft een enthousiaste medewerker die ze erg waarderen. Een ander werkt in de tomatenkwekerij, hij geniet van zijn baan en hij wordt zeer gewaardeerd door collega's. De cursus overtuigt mensen ervan dat hun verwant iets voor anderen kan betekenen.

*“Twee jaar geleden (tijdens de cursus) en dit jaar weer, hebben we met oud en nieuw oliebollen gebakken voor de buurt. Dat maakt ons zoontje veel meer bekend in de buurt. Het heeft ook onze blik verruimd van familie naar buurt. We gaan nu ook paaseieren zoeken in de buurt. Dat hebben wij met hem gestart, maar is nu georganiseerd door anderen. Hij stopte briefjes in de bus met de vraag wie er mee wilde doen, en bij wie ook eieren*

*in de tuin mochten worden verstopt. Een meisje uit de kennissenkring kwam een tijdje elke zaterdag om met hem boodschappen te doen.”*

3.11 Binnen twee projecten is het in de werkwijze opgenomen dat er **regelmatig gesprekjes met cliënten** plaatsvinden. Dat kan spontaan gaan, als het zich zo voordoet. Maar het is ook systematisch in de werkwijze opgenomen.

*“De netwerkkaart wordt regelmatig opnieuw besproken, samen met de cliënt. Er kunnen relaties wijzigen, wegvallen of bijkomen. Of relaties zijn niet veilig meer. Je moet dan samen met de cliënt iets ondernemen. Maar het is ook heel gewoon dat cliënten bij ons op het kantoor binnenwippen en een praatje maken.”*

Die gesprekjes leiden vaak weer tot nieuwe contacten:

*“Sinds de verhuizing is ze ook thuis weer op zoek gegaan naar oude contacten, bijvoorbeeld waar ze stage heeft gelopen, mensen van school weer gaan bellen. Dat komt door het systematisch bevragen wie ken je nu eigenlijk.”*

3.13 De cursus draagt uit dat je niet met heel grote en moeilijke dingen moet beginnen. En ook in de andere twee projecten **begint men met kleine vragen**, die men concreet uitwerkt samen met een cliënt. Daarna komen pas de grotere zaken aan de orde. Bijvoorbeeld eerst naar de reguliere huisarts in plaats van naar de instellingsarts, dan naar de reguliere voetbalclub en dan pas werk vinden en helpen behouden.

*“Zijn passie is voetballen dus we zijn op de voetbalclub afgestapt in het dorp. Daar is hij begonnen met meetrainen. Iemand die we met PGB betalen gaat altijd mee (voor bijvoorbeeld aan- en uitkleden). Inmiddels speelt hij ook wedstrijden mee. Toen zijn we jongens van de voetbalclub en van school gericht gaan uitnodigen om thuis te komen spelen (zoals hij ziet bij zijn broer en zusje). Nu gaat hij ook wel eens bij hen spelen.”*

3.14 Alle drie de projecten betrekken familie heel actief bij de ondersteuning, het is de meest continue en betrouwbare relatie. Het ene project doet dat door middel van een steuncirkel. De cursus begint zelfs bij familie en bij het derde project is relatie met familie essentieel voor succes. De projecten ontdekken alle drie dat het **betrekken van anderen bij het zoeken naar oplossingen** veel nieuwe ideeën geeft. Samen kom je op veel meer ideeën dan alleen of met enkelen. Niet alleen familieleden hebben ideeën, ook anderen kunnen iets toevoegen.

3.15 **Duidelijke afspraken die je checkt:** ook deze factor is niet vreemd in de drie projecten. De cursus kent stappen en huiswerk. Een van de twee andere projecten werkt met het relatiediagram en daaraan gekoppeld een afsprakenlijst/plan. Ook het derde project heeft een planmatige werkwijze.

*“We nemen wekelijks met iedereen de (picto)agenda door. Wat gaat er deze week gebeuren, wil je met iemand iets afspreken, hoe pakken we dat aan? We houden adresboekjes bij met iedereen, is er iemand jarig, wanneer wil je oom of tante weer eens bellen? En er is een handboek voor nieuwe begeleiders.”*

3.17 **Aandacht voor introductie cliënt:** de cursus kent het zogenaamde “rondje positief” waarin de cursisten mensen uit hun omgeving vragen om de positieve kanten van hun verwant op te schrijven. Cursisten ervaren dit als een warm bad. Zoveel mooie verhalen over hun verwant doet hen zelfs anders kijken naar hun verwant. Op basis daarvan kun je later eventueel mensen uitnodigen voor een steuncirkel. Een tweede project werkt bewust aan de boodschap naar de omgeving, aan de introductie van hun cliënten aan het dorp. De kracht van een positief beeld blijkt groot.

*“Een begeleider heeft bij kwekerijen in de omgeving J. geïntroduceerd. Met succes want J. werkt nu op een*

tomatenkwekerij. Hij sorteert ze aan de band; en krijgt een onkostenvergoeding. Ze zijn blij hem er bij te hebben. Ze hebben een heel diverse club werkers, namelijk allochtonen, scholieren en een paar ervaren mensen. Zij ervaren de kracht daarvan. J. is trots en voelt zich erbij horen en nodig. Hij werkt er van eind februari tot eind november. Hij kan niet wachten weer te beginnen.”

**3.18 Mensen met gelijke belangstelling koppelen:** Deze factor lijkt sterk op de factor “beide partijen moeten er iets aan hebben”. Binnen de drie projecten besteedt men hier veel aandacht aan. Een cursiste vertelt:

*“De cursus laat zien wat je voor je dochter nodig hebt, hoe je haar een rijker leven kan bieden. Het is een proces. Als het loopt is het een enorme toevoeging en geeft rust. Met andere mensen die gelijke interesses hebben als zij, andere inzichten, nieuwe energie, doet ze nieuwe dingen. Je ziet je eigen beperking als ouder.”*

**3.19 Niet teveel vragen tegelijkertijd per persoon:** dit is bij de cursus niet aan de orde. Bij beide andere projecten is door de kleinschaligheid van het project deze succesfactor vanzelf gewaarborgd.

**3.20 Persoonlijke toekomstplanning als werkwijze:** de kern hiervan is dat men vanuit de persoon kijkt en werkt. Binnen twee projecten vormen cliënten niet “een groep”, maar worden individueel benaderd. Men gaat samen met hen na wat de individuele wensen zijn en maakt plannen om de wensen te laten uitkomen. En gaat na of de afspraken worden nagekomen. Ook onderlinge relaties krijgen veel aandacht. In de steuncirkels en het relatiediagram wordt de persoon centraal gesteld. De cursus is geheel gericht op persoonlijke wensen en plannen.

#### **B. Organisatorische randvoorwaarden**

1.1 Twee projecten zijn **ingebied in de organisatie**. De cursus is dit niet, dit is afhankelijk van de beschikbare financiën van bijvoorbeeld ouderverenigingen, die de cursus voor hun leden willen laten uitvoeren.

1.2, 1.7 Binnen alle drie de projecten krijgt men **ruimte voor innovatie** en mag men **tijd vrijmaken voor de organisatie van netwerken**.

1.3 Van een **breed draagvlak op alle niveaus van de organisatie** is eigenlijk geen sprake bij deze projecten. Voor de cursus is dit niet gemakkelijk te zeggen, maar beide andere projecten zijn klein en er zijn geen sterke verbanden met een grote organisatie.

1.4 Eén project heeft een **steunende “autoriteit”** in de vorm van een pedagoog, die het project van harte steunt en de voortgang van het project bij de grotere organisatie mogelijk blijft maken.

1.5 De drie projecten hebben een **projectleider of andere belangrijke persoon die visie uitdraagt** en vertaalt naar praktijk en fungeert als aanspreekpunt.

1.8 Twee projecten hebben **voldoende financiën voor de betaalde uren van de professionals**. De cursus kent geen structurele financiering en het voortbestaan hangt af van de financiële situatie van organisaties die de cursus willen laten uitvoeren.

#### **C. Organisatorische aanpak**

2.1,2.2 De drie projecten bieden **coaching, supervisie en training aan uitvoerende professionals**. De training is zeer gericht op de praktijksituatie die men kent. Het betreft geen algemene trainingen.

2.3 De cursus heeft veel **aandacht voor weerstanden** van familie en ook binnen de andere twee projecten wordt aan verwanten een grote rol toegekend, inclusief de aandacht voor weerstanden. Een van de grootste weerstanden die ouders hebben is het “niet durven vragen”, en het lijkt of dit ook bij professionals speelt. In de drie projecten ontdekken veel ouders en begeleiders dat als je eenmaal de

stap zet om anderen iets te vragen, er een wereld voor je open gaat. Veel blijkt te kunnen, niet veel mensen zeggen 'nee'.

2.4 **Visie delen** met organisatie, familie en netwerkcontact komt in de drie projecten voor. Het gaat dan om een visie, die regelmatig onderwerp van gesprek is tijdens werk en die gezamenlijk uitgewerkt wordt, bijvoorbeeld hoe een club te vinden voor iemand. De visie leidt van zorgdenken naar "rondje positief", van professioneel naar win-win, van slachtoffer, zielig naar hobby's, gaven en interesses. Het anders kijken is een enorme kracht. Dan zie je andere mogelijkheden voor mensen die kiezen voor wat ze kennen. Een niet gedeelde visie is een grote valkuil. Je gaat dan als projectleider overtuigen en trekken en dat lukt je niet.

2.5 Professionals van twee van de drie projecten hebben **voldoende contact met collega's** in de organisatie naast solowerken. Dit zijn "kleinschalige" contacten, gericht op oplossingen voor cliënten, niet voor andersoortige vergaderingen. Bij de cursus is deze factor niet van toepassing.

2.6, 2.7 Twee van de drie projecten werken **resultaatgericht, evalueren** de werkwijze regelmatig en passen deze eventueel aan. De resultaten betreffen niet honderden mensen, maar het zijn goede resultaten, werkelijk nieuwe contacten, meer mensen die iemands leven kleurrijker maken, meer mogelijk maken, en nieuwe energie inbrengen.

De cursus houdt niet exact bij wat de resultaten bij de cursisten zijn. Er zijn afhakers, maar telefonische interviews onder oud-cursisten toonden aan dat zij in ieder geval erg enthousiast waren en daadwerkelijk aan de slag waren gegaan met sociale netwerken van hun verwant.

2.8 De twee projecten zijn **eenvoudig van opzet**, de cursus kent ook een duidelijke opzet en werkwijze.

2.9 Bezoek aan **plekken met goede voorbeelden** komen binnen de drie projecten niet voor.



## 6. Handreiking

Op basis van het onderzoek hebben we allereerst een aantal praktische aanwijzingen op een rijtje gezet voor mensen die aan de slag willen met netwerken. We hebben met name gekeken naar de succesfactoren, besproken in de kwalitatieve analyse. Daarnaast hebben we geput uit onze eigen observaties.

De hierna volgende handreiking is geen stappenplan. Er is geen blauwdruk te geven van een aanpak die overal werkt. We bieden u dus geen recept, maar wel de ingrediënten waarmee u uw eigen gerecht kunt klaar maken. Het enthousiasme en de vaardigheid van de kok bepaalt in hoge mate hoe lekker het wordt.

De tips en valkuilen zijn bedoeld als punten ter overweging vooraf bij het bepalen hoe men het wil aanpakken.

---

### Tips

- Stel *de persoon centraal*: kijk en werk vanuit de cliënt. De cliënt stuurt en beslist zelf. Voer regelmatig gesprekken met de cliënt. Werk niet groepsgericht, maar individugericht. Hierdoor krijgen ook onderlinge relaties tussen cliënten meer aandacht.
- Een goede werkwijze is *coachend ondersteunen*. Meest opvallend bij deze werkwijze is dat de wijze waarop risico's worden gewogen verandert. Het respect voor eigen keuzes is groot en er is veel ruimte voor de cliënt om dingen uit te proberen.
- *Werk planmatig*. Maak bijvoorbeeld gebruik van een relatiediagram en een actieplan, maak een agenda en neem deze wekelijks met de cliënt door, of hou een adresboekje bij. Zorg voor een handboek voor begeleiding en ouders. Maak duidelijke afspraken en check deze regelmatig.
- *Werk resultaatgericht*, evalueer de werkwijze geregeld en pas hem eventueel aan. Deel de resultaten mee en verantwoord ze.
- *Begin met een kleine vraag*, zodat je niet het idee krijgt dat je de eenzaamheid voor iemand moet oplossen. Werk ideeën concreet uit voor een cliënt. Begin met kleine dingen, en pak daarna grotere zaken aan. Bijvoorbeeld: eerst overstappen van de instellingsarts naar de huisarts, dan lid worden van de voetbalclub en vervolgens werk vinden en houden.
- *Durf te vragen*. Voor ouders is het vaak moeilijk hulp te vragen. Hen hierbij helpen is een mogelijke taak voor professionals. Daarnaast hebben ook hulpverleners zelf vaak moeite om op iemand af te stappen. Bedenk: de mooiste contacten zijn tot stand gekomen door gewoon langs te gaan en te vragen.
- Durven vragen is nodig om *anderen te betrekken*, met name bij het bedenken van oplossingen. Dit is een van de functies van een supportcirkel, maar kan ook binnen een teamoverleg. Samen kom je op meer ideeën.

- *Structurele inbedding* in de organisatie en gerichtheid op *lange termijn* zijn noodzakelijk. Uiteindelijk moet de werkwijze deel worden van het gewone werk en moet een werker tijd kunnen vrijmaken voor netwerken.
- Heb aandacht voor *weerstand van familie en professionals*. *Betrek de familie* actief. Een goede relatie met familie lijkt essentieel voor succes.
- Zorg voor *een positieve introductie* van de cliënt. Het maakt veel uit hoe je iemand voorstelt. Leg met name het accent op iemands talenten en interesses, zodat een ander daarop kan aansluiten.
- *Persoonlijke toekomstplanning* als werkwijze lijkt een goede basis te geven.
- *Richt je op de persoon met beperking*, niet op de professional. De gewoonte is de professional erop voor te bereiden om met iemand aan de slag te gaan. Als de professional echter degene met wie hij aan het werk gaat niet kent, weet hij niet wat mogelijk is en wat er van hem verwacht wordt.
- Neem genoegen met *kleine aantallen*. Streef niet naar veel, maar naar goede resultaten: daadwerkelijk nieuwe contacten, een kleurrijker leven, nieuwe energie, minder afhankelijkheid.
- *Heb geduld*. Het bouwen aan een netwerk kost tijd. Dat moet zich weerspiegelen in de aanpak.
- *Ga verder met wat goed gaat* in plaats van te focussen op (mogelijke) problemen en die op te lossen.

---

## Valkuilen

- Hulpverleners zijn vaak gewend *een probleem zelf op te pakken* en binnen de eigen organisatie te zoeken naar een oplossing. Bij het werken aan netwerken is het juist van belang te zoeken naar manieren om *mensen van buiten de zorg te betrekken*. Denk hierbij aan buurtbewoners. Kunnen die iets voor je betekenen? En wat kan het huis voor de buurt betekenen? De rol van de hulpverlener verschuift van uitvoerend naar bemiddelend.
- *Vrijwilligers* nemen vaak taken over waar werkers zelf niet aan toekomen. Hierdoor blijven de contacten hangen in de sfeer van cliënt-hulpverlener. De relatie tussen vrijwilliger en cliënt heeft een grotere kans wanneer *beide partijen er wat aan hebben*. Je houdt het gemakkelijker vol wekelijks met iemand te gaan fietsen als je zelf ook houdt van fietsen en dat toch al regelmatig doet.
- Angst om fouten te maken kan leiden tot *risicovermijdend gedrag*. De kans dat nieuwe contacten tot stand komen wordt hierdoor heel klein. Het is van belang voortdurend te zoeken naar *een goede balans tussen verwaarlozing en betutteling*.
- Een andere valkuil is dat er *te gemakkelijk wordt gedacht over het werken aan netwerken*. Structurele inbedding in de organisatie, gericht op lange termijn, vergt actieve investering in kennis en financiën. Integreer in het gewone werk gaat niet vanzelf. *Als je niets doet gebeurt er niets*.
- Veel initiatieven beginnen met het bieden van *een training aan werkers* om hen 'klaar te stomen' voor de omslag. Als deze training niet gevolgd wordt door *coaching en supervisie*, gebeurt er meestal niets mee.
- *Een gedeelde visie is essentieel*. Deze visie moet je uitdragen. Dit doe je niet alleen door erover te praten, maar vooral door ernaar te handelen.
- Een grote valkuil voor een projectleider is dat deze door zijn overtuiging de visie krachtig uitdraagt, maar te veel *alles alleen trekt* als het project langzamer loopt dan gewenst.
- Werken met *succesverhalen* en het bezoeken van succesvolle voorbeelden kunnen heel goed werken. Veel mensen blijven echter toch aan *het oude beeld vasthouden* van hun kind of bewoner en zien daardoor niet de mogelijkheden die deze persoon heeft.

- *Te veel en te snel resultaten willen* is een grote valkuil. Netwerken kost tijd en de hulpverlener kan niet voor te veel cliënten tegelijkertijd werken. Eén op één contact blijft belangrijk.
- Als werker teveel hooi op je vork nemen en *te veel ineens voor iemand willen bereiken* is ook een verleiding.
- Projecten met strakke tijdspaden, maar zonder *goed doordacht plan* lopen vaak uit op een teleurstelling. Dit werkt vaak negatief op het geloof in de mogelijkheid relaties tot stand te brengen voor mensen met een beperking. Daarom: bezint eer gij begint.

Tot slot presenteren we de resultaten van het onderzoek: de derde versie van de checklijst kritische succesfactoren volgens rangorde, per cluster (variant A) en volgens rangorde (variant B).



## Variant A. Succesfactoren per cluster (derde versie)

### **Cluster 1. Organisatorische randvoorwaarden**

- 1.1 Structurele inbedding in de organisatie/ gericht op lange termijn (4.11)
- 1.2 Ruimte krijgen van leidinggevendenden voor innovatie/ tijd mogen vrijmaken voor netwerken (3.94)
- 1.3 Projectleider die visie uitdraagt en vertaalt naar de praktijk en fungeert als aanspreekpunt (3.91)
- 1.4 Financiën voor betaalde uren professionals (3.63)

### **Cluster 2. Organisatorische aanpak**

- 2.1 Coaching en supervisie bieden aan uitvoerende professionals (4.00)
- 2.2 Training bieden aan uitvoerende professionals (3.94)
- 2.3 Aandacht voor weerstanden van familie en professionals (3.88)
- 2.4 Resultaatgericht werken, werkwijze geregeld evalueren en eventueel aanpassen/ resultaten meedelen en verantwoorden (3.77)
- 2.5 Eenvoudige opzet (3.69)

### **Cluster 3. Inhoudelijke werkwijze**

- 3.1 Respect voor cliënt/ cliënt beslist zelf (4.60)
- 3.2 Mensen van buiten de zorg betrekken (4.40)
- 3.3 Coachend ondersteunen (4.27)
- 3.4 Onderzoekende houding (4.27)
- 3.5 Werken met succesverhalen (4.20)
- 3.6 Integreeren in het gewone werk (4.07)
- 3.7 Beide partijen hebben er wat aan (4.07)
- 3.8 Zo gewoon mogelijke oplossingen zoeken in de buurt (4.00)
- 3.9 Regelmatige gesprekken met cliënten (3.93)
- 3.10 Beginnen met kleine vraag (3.87)
- 3.11 Meer mensen betrekken bij het zoeken naar oplossingen (3.87)
- 3.12 Duidelijke afspraken die je checkt (3.86)
- 3.13 Aandacht voor introductie cliënt (3.71)
- 3.14 Mensen met gelijke belangstelling koppelen (3.67)
- 3.15 Niet te veel mensen per uitvoerder (pb-er, netwerkcoach, facilitator, consultant o.i.d.) (3.57)
- 3.16 Persoonlijke toekomstplanning als werkwijze (3.50)

## Variant B. Succesfactoren (derde versie)

<i>Rang- nummer</i>	<i>Cluster- nummer</i>	<i>Succesfactor</i>
1.	3.1	Respect voor de cliënt/ cliënt beslist zelf (4.60)
2.	3.2	Mensen van buiten de zorg betrekken (4.40)
3.	3.3	Coachend ondersteunen (4.27)
4.	3.4	Onderzoekende houding (4.27)
5.	3.5	Werken met succesverhalen (4.20)
6.	1.1	Structurele inbedding in de organisatie/ gericht op lange termijn (4.11)
7.	3.6	Integreren in het gewone werk (4.07)
8.	3.7	Beide partijen hebben er wat aan (4.07)
9.	3.8	Zo gewoon mogelijke oplossingen zoeken in de buurt (4.00)
10.	2.1	Coaching en supervisie bieden aan uitvoerende professionals (4.00)
11.	1.2	Ruimte krijgen van leidinggevenden/ tijd mogen vrijmaken voor netwerken (3.94)
12.	2.2	Training bieden aan uitvoerende professionals (3.94)
13.	3.9	Regelmatige gesprekken met cliënt (3.93)
14.	1.3	Projectleider die visie uitdraagt en vertaalt naar de praktijk en fungeert als aanspreekpunt (3.91)
15.	2.3	Aandacht voor weerstand van familie en professionals (3.88)
16.	3.10	Beginnen met kleine vraag (3.87)
17.	3.11	Meer mensen betrekken bij het zoeken naar oplossingen (3.87)
18.	3.12	Duidelijke afspraken die je checkt (3.86)
19.	2.4	Resultaatgericht werken, werkwijze geregeld evalueren en eventueel aanpassen/ resultaten meedelen en verantwoorden (3.77)
20.	3.13	Aandacht voor introductie cliënt (3.71)
21.	2.5	Eenvoudige opzet (3.69)
22.	3.14	Mensen met gelijke belangstelling koppelen (3.67)
23.	1.4	Financiën voor betaalde uren professionals (3.63)
24.	3.15	Niet te veel mensen per uitvoerder (3.57)
25.	3.16	Persoonlijke toekomstplanning als werkwijze (3.50)



## Literatuur

- Buntinx, W. (2005). Professionaliteit in de zorg voor mensen met functiebeperkingen. *Kenmerken, rol en voorwaarden*. Utrecht, VGN.
- Cleland C. C. (1978). *Mental Retardation. A Developmental Approach*. Englewood Cliffs: Prentice Hall
- Gennep A. van (2000). *Emancipatie van de zwaksten in de samenleving*. Amsterdam: Boom
- Gennep A. van, Habekothé R. (2003). *Vershil moet er zijn*. Utrecht: NIZW
- Gennep A. T. G. van (2005). Orthopedagogen in de smog. In: B. F. van der Meulen, C. Vlaskamp, K. B. van de Bos (red.). *Interventies in de orthopedagogiek*. Rotterdam: Lemniscaat, p. 36-51.
- Kobi E. E. (2002). Wenn Integration zu ihrem eigenen Denk mall! wird. Oder: La révolution dévore ses enfants. *VHN*, 71, 3, p. 310-315
- Kuhn Th. (1970). *The Structure of Scientific Revolutions*. 2<sup>e</sup> vermeerderde druk. Chicago: The University of Chicago Press
- Luckasson R., Borthwick-Duffy S., Buntinx W. H. E., Coulter D. L., Craig D. L., Reeve A., Schalock R. L., Snell M. E., Spitalnik D. M., Spreat S., Tassé M. J. (2002). *Mental Retardation. Definition, Classification and Systems of Supports – 10th edition*. Washington DC: American Association on Mental Retardation
- Markowetz R. (2003). Geistige Behinderung in soziologischer Perspektive. In: E. Fischer (red.). *Pädagogik für Menschen mit geistiger Behinderung*. Oberhausen: ATHENA
- McCarthy E. A. (1984). Is handicap external to the person and therefore 'man made'? *The British Journal of Mental Subnormality*, Vol. XXX, part 1, no 58, p. 3-6
- Schalock R. en Verdugo Alonso M. A. (2002). *Handbook on Quality of Life for Human Service Practitioners*. Washington DC: AAMR
- Smit B., Van Gennep A.Th.G. (1999). *Netwerken van mensen met een verstandelijke handicap*. Utrecht, NIZW.
- Theunissen G., Hoffmann C., Plaute W. (2000). Geistige Behinderung – Betrachtungen aus dem Blickwinkel der Empowerment-Perspektive. In: Greving H., Gröschke D. (red.). *Geistige Behinderung – Reflexionen zu einem Phantom*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt
- Verenigde Naties (1994). *Standaardregels betreffende het bieden van gelijke kansen voor gehandicapten*. Resolutie 48/96
- Weisz H. (2000). Selbstbestimmung und Empowerment – Kritische Anmerkungen zu ihrer oftmaligen Gleichsetzung im sonderpädagogischen Diskurs. *Behindertenpädagogik*, 39, Heft 3, p. 245-260.



## Bijlage 1: onderzochte projecten

### *Afgeronde projecten*

- Dit Koningskind: Project “Ondersteund leven”
- ’s Heeren Loo Midden Nederland: “Project Sociale netwerken”
- St. Bollenstreek (nu Het Raamwerk): project “Cirkels van ondersteuning”

### *Nog lopende projecten*

- MEE Drenthe: Project “Luister naar wat ik wil”
- Vriendenkringen Rotterdam
- AC De Schelp (EsDéGé Reigersdaal): project “Meer bezig”
- Buitenhuis De Dommel, Kempenhaeghe
- EsDéGé Reigersdaal: LOEK (LeefOndersteuning naar Eigen Keuze)
- MEE Gelderse Poort: project “Maastrichtse Sociale Netwerk Benadering”
- Stichting Zorg op Maat (ZOM)
- Princenhofgroep: project “Netwerken ter ondersteuning van mensen met ernstige beperkingen”
- Stichting Talant en Welzijnsorganisatie Miks in Joure: project “Gemixt Talent”
- MEE Alkmaar in samenwerking met GGZ: project “Erbij horen”
- Stichting Sherpa: project “Een eigen leven”
- Stichting Philadelphia, Almere: project “Burgerschap”
- Stichting AGO: project “Bent u die buurtgenoot?”
- MEE Utrecht met Eigen Kracht Centrale: project “Op eigen kracht”
- Stichting Osani: steuncirkels
- Gemiva-SVG groep Gouda: “2005, jaar in het teken van sociale netwerken”
- Federatie van Ouderverenigingen: Project “Natuurlijk, een netwerk”
- Stichting De Leite: project “Trefcafe”
- Sociaal Netwerken Stichting Estinea



## Bijlage 2:

---

**Vragenlijst voor Projecten Sociale Netwerken in het kader van de werkplaats  
“Handreiking Sociale netwerken” van het LKNG, én voor plaatsing op de website  
van het LKNG**

Naam van het project:

---

Contactgegevens

---

Naam contactpersoon:

---

Telefoonnummer:

---

Emailadres:

---

(bezoek)Adres:

---

---

Ruimte voor aantekeningen onderzoekers

---

---

---



## Deel 1: Gegevens over het plan voor het project

### **1.1. Inleiding**

Participanten:

---

---

Bekostiging:

---

---

Contacten met andere projecten:

---

---

Looptijd:

---

Huidige status:

---

### **1.2 Op welke cliënten is het project gericht?**

Niveau:

---

Kunnen zij spreken?

---

Kunnen zij lopen?

---

Zijn zij zelfredzaam w.b. eten en drinken

---

Zijn zij zindelijk?

---

Zijn zij gedragsmoeilijk?

---

Aantal:

---

Waar wonen zij?

---

Waar werken zij?

---

Op welke levensgebieden van cliënten is project het gericht? (wonen, werken, vrije tijd)

---

---

---

**1.3 Hoe is de aanmeldingsprocedure voor cliënten?**

---

---

---

---

**1.4 Werkwijze**

(bruggenbouwers, methodiek e.d.)

---

---

---

---

### **1.5 Personeel**

Wie voert het uit, hoe wordt men er op voorbereid?

---

---

---

---

---

## Deel 2: Feitelijk verloop en resultaten

### *2.1 Hoe verloopt het project?*

---

---

### *2.2 Rol van de mensen met een beperking, hun familie en anderen*

Hoe zijn de personen met een beperking betrokken?

---

Hoe is hun familie betrokken?

---

Wie regelt alles?

---

Wat de positie van professionals en anderen?

---

### *2.3 Concrete resultaten tot nu toe*

Aantal daadwerkelijk betrokken cliënten:

---

Aantal nieuwe contacten per cliënt:

---

Duur van deze contacten:

---

Verhalen

---

Effecten voor de organisatie

---

***2.4 Plannen voor de toekomst / structurele inbedding***

---

---

***2.5 Eventuele documentatie***

---

---

### Deel 3: Extra vragen aan de contactpersoon

Vind je het project wel of geen succes?

---

---

Welke factoren speelden daar een (belangrijke) positieve rol in?

---

---

Welke factoren speelden daar een (belangrijke) negatieve rol in?

---

---



## Bijlage 3

---

### Samenstelling van de klankbordgroep

Mevrouw J. Ellenkamp, Maaskringgroep

Mevrouw H. Hoeijmakers, MEE-Utrecht

Mevrouw C. Kooyman, LFB-Onderling Sterk

De heer M. van de Lustgraaf en de heer J. Blommendaal, Federatie van Ouderverenigingen