

ONDERZOEK PILOT BEWONERSGESTUURDE WIJKONTWIKKELING

MONITORING EN EVALUATIE: TUSSENRAPPORTAGE OKTOBER 2013

KENNISCENTRUM MAATSCHAPPIJ EN RECHT
LECTORAAT MANAGEMENT VAN CULTUURVERANDERING
OPLEIDING CULTURELE EN MAATSCHAPPELIJKE VORMING

CREATING TOMORROW



Stephanie Verdoolaege MSc
drs. Pieter van Vliet
Marijke Wildeboer
dr. Alex Straathof



Hogeschool van Amsterdam
Maatschappij en Recht

COLOFON

Auteurs

Stephanie Verdoolaege MSc

drs. Pieter van Vliet

Marijke Wildeboer

dr. Alex Straathof

© Hogeschool van Amsterdam

Oktober 2013

Niets van deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op enige andere wijze zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Lectoraat Management van Cultuurverandering

Opleiding Culturele en Maatschappelijke Vorming

Kenniscentrum Maatschappij en Recht

Wibautstraat 80-86

Postbus 1025

1000 BA Amsterdam

www.hva.nl/cultuurverandering

INHOUD

VOORWOORD	3
HOOFDSTUK 1: INLEIDING	3
HOOFDSTUK 2: VRAAGSTELLING	5
HOOFDSTUK 3: BEANTWOORDING VRAAGSTELLING	6
HOOFDSTUK 4: AANBEVELINGEN	16
BIJLAGEN	19
1. INTERPRETATIEKADER.....	19
2. PILOTGEBIEDEN EN HUN BEWONERS	24
2A. STADSDEEL WEST.....	24
2B. STADSDEEL NOORD.....	33
2C. STADSDEEL NIEUW WEST.....	43
2D. BEWONERS MET EEN BEPERKING.....	48
3. METHODOLOGISCHE EN WETENSCHAPPELIJKE VERANTWOORDING.....	53

VOORWOORD

Deze rapportage gaat in op de pilots Bewonersgestuurde Wijkontwikkeling (BGW). Na de tussenrapportage en mini-conferentie van januari 2013 is er in alle drie de pilotgebieden veel gebeurd. Deze tweede tussenrapportage geeft een weergave van de monitoring die van januari tot heden in de pilotgebieden West, Noord en Nieuw-West heeft plaatsgevonden en de constatering die daaruit zijn af te leiden. Door middel van deze tussenrapportages en de uitkomsten van de tweede mini-conferentie van 10 oktober 2013 zullen er deelconclusies worden getrokken die een stimulans willen betekenen voor gerichte activiteiten de komende maanden. Dit alles zal leiden tot een volledige beantwoording van de onderzoeksvragen in het eindrapport aan het eind van de onderzoeksperiode.

In de pilots wordt geëxperimenteerd met methoden om het zelforganiserend vermogen van bewoners te vergroten. Het doel van de pilots is zicht te krijgen op methoden en omstandigheden die hieraan bijdragen. De term zelforganiserend vermogen is ontstaan in de context van de huidige maatschappelijke ontwikkelingen die Nederland doormaakt: *“De huidige oproep aan mensen om zich zelfredzaam op te stellen, om verantwoordelijkheid te nemen voor hun omgeving, is niet alleen een bezuinigingsmaatregel of antwoord op de huidige financiële en economische crisis. Hij past ook in al langer bestaande bestuurlijke en beleidsmatige discussies over de noodzaak van actieve burgers voor het tot stand brengen van een leefbare stad”* (Specht, 2012; SCP, 2012)¹

Deze pilots hebben niet alleen een maatschappelijke bijdrage als doel, er is ook een wetenschappelijke meerwaarde. Het is van groot belang hier onderzoek naar te doen. Het proces is complex en roept vele vragen op die niet altijd ondubbelzinnig en snel beantwoord kunnen worden. Er zijn (nog) geen methoden die contextonafhankelijk toegepast kunnen worden om bewonersgestuurde wijken te laten ontstaan. We hebben allen gemerkt dat de nieuwe rolverdeling tussen bewoners, overheid en professionals niet vanzelf in een uitgebalanceerde verdeling tot stand komt. In dit onderzoek wordt duidelijk dat de eerste stappen zijn gezet en dat geduld en tijd zeer belangrijke factoren zijn.

Dit onderzoek is uitgevoerd door onderzoekers van het Lectoraat Management van Cultuurverandering en de opleiding Culturele Maatschappelijk Vorming van de Hogeschool van Amsterdam (Domein Maatschappij en Recht): Alex Straathof (lector en eindverantwoordelijke), Stephanie Verdoolaege (onderzoeksleider), Pieter van Vliet (onderzoeker), Marijke Wildeboer (onderzoeker), Dave Castricum (stagiair) en Nadifa el Yousfi (stagiair). Daarnaast hebben verschillende onderzoekers/docenten een adviesrol vervuld. Met betrekking tot de uitvoering van de interviews hebben ook verschillende studenten meegewerkt.

Het onderzoeksteam

Amsterdam, 7 oktober 2013

¹ Specht, M. (2012) *De pragmatiek van burgerparticipatie. Hoe burgers omgaan met complexe vraagstukken omtrent veiligheid, leefbaarheid en stedelijke ontwikkeling in drie Europese steden*. Amsterdam, VU; SCP (2012) *Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid*, Den Haag. in: Zwaard, J. van der & Specht, M. (2013) *Betrokken bewoners, betrouwbare overheid*. P. 12 Kenniswerkplaats, Rotterdam

HOOFDSTUK 1: INLEIDING

De pilots BGW richten zich op het ontstaan en (door)ontwikkelen van bewonersinitiatieven, waarin bewoners aan het stuur staan en de professionals (buurtwerkers, jongerenwerkers, buurt- en wijkmanagers van stadsdelen) een faciliterende rol aannemen. Mogelijk leidt dit zelfs tot bewonersbedrijven. Denters et. al (2013, p.7) geven de volgende definitie van bewonersinitiatieven: (Het zijn) *“collectieve activiteiten van burgers die zich richten op het verbeteren van de kwaliteit van de buurt op het gebied van leefbaarheid en veiligheid. Bewoners bepalen zelf wat ze willen, hoe ze dat willen bereiken en wanneer ze dat doen. Gemeenten en instellingen hebben daarbij een stimulerende, faciliterende of een coproducerende rol”*.²

Er is bewust gekozen voor drie gebieden in West, Noord en Nieuw West, waar zelforganisatie niet vanzelf ontstaat. Het is de bedoeling dat kansrijke en kansarme bewoners met elkaar gaan samenwerken in de buurt. Alle drie de pilotgebieden geven hun eigen invulling aan de uitvoering van BGW. Ook hebben de drie pilotgebieden hun eigen tempo. Vanaf januari '13 heeft West een doorstart gemaakt, is Noord in een versnelling gekomen en is ook Nieuw-West gestart met de eerste stappen. Hoewel er belangrijke verschillen zijn in methodiek, volgen de pilots allen dezelfde fasering.

Fase 1: Voorbereiding/ kwartiermaken. Hierin wordt onder andere gezorgd voor draagvlak onder professionals en de werving van bewoners.

Fase 2: Community Mapping / kaart van de buurt. Bewoners maken met elkaar een sterkte-zwakke analyse van de buurt. Op basis hiervan ontstaat een beeld van wat nog nodig is in de buurt.

Fase 3: Plugging the leaks. Resultaten uit fase 2 worden omgezet in levensvatbare initiatieven en er worden verbindingen gelegd met betrokkenen die nodig zijn om de initiatieven tot een succes te maken.

Fase 4: Organisatie Workshop. Bewoners gaan met elkaar leren hun initiatief nader vorm te geven en in productie te brengen, dit in een collectieve leeromgeving.

Fase 5: Verduurzamen en verankering. Initiatieven krijgen een min of meer duurzame vorm, gedragen door de bewoners zelf.

Momenteel is de pilot in Noord het meest gevorderd. Daar bevindt de leeromgeving zich in fase 4: Organisatie Workshop. In drie trajecten worden initiatieven ontwikkeld. West bevindt zich al geruime tijd in fase 3. De projectleider heeft onlangs besloten welke initiatieven in aanmerking komen voor ondersteuning en facilitering. Nieuw-West bevindt zich in het kwartiermakersgedeelte van fase 1: de startfase. Na het creëren van draagvlak onder professionals wordt er nu ingezet op het werven van bewoners. In dit rapport wordt een 0-meting van bewoners en professionals weergegeven van West en Noord. De 0-meting van Nieuw West krijgt een plaats in de eindrapportage.

Het doel van dit rapport is om de projectleiders en andere betrokken professionals in de pilotgebieden aangrijpingspunten te geven om te komen tot een ontwikkeling naar een volgende fase. Uit het onderzoek is duidelijk geworden dat het simpelweg toepassen van *best practices* of het inzetten van *best persons* niet voldoende is om tot kansrijke zelforganisatie onder bewoners te komen. Het gaat ook om het verkrijgen van een *best fit*, waarbij gelet wordt op de omgeving waarin de pilot zich afspeelt. Die is van groot belang voor de resultaten. Een neven doel van de tussenrapportage is dat deze een bijdrage hoopt te vormen aan de legitimiteit van het project en het ontstaan van een gezamenlijk verhaal, dat de betrokkenen in de pilots met elkaar ontwikkelen en kunnen uitdragen. Hoewel de meeste rapporten eindigen met de beantwoording van de vraagstelling, conclusies en aanbevelingen, wordt er in deze rapportage mee gestart. Zo is de kern gemakkelijk te overzien en kan de lezer de keuze maken of en welke bijlagen men wilt lezen. In de bijlagen staan de data vermeld waarop deze uitkomsten zijn gebaseerd. Er is een interpretatiekader geschetst voor de analyse van de data.

² Denters, S.A.H., Tonkens, E.H., Verhoeven, I. & Bakker, J.H.M. (2013) *Burgers maken hun buurt*. Platform 31, pag. 7

HOOFDSTUK 2: VRAAGSTELLING

Zoals overeengekomen in het 'Plan van aanpak' van de HvA (september 2012)³ is het monitoring- en evaluatieonderzoek opgebouwd uit een centrale vraag en een aantal deelvragen. Waar het in eerste instantie leek te gaan om één pilot, uitgevoerd in stadsdeel West, Noord en Nieuw-West, is nu duidelijk geworden dat het gaat om drie verschillende pilots. Dit zorgt voor een wijziging in de centrale initiële vraagstelling. Deze luidt in deze tussenrapportage:

“Hoe en in hoeverre vergroten de verschillende pilots Bewonersgestuurde Wijkontwikkeling het zelforganiserend vermogen op sociaal-economisch gebied bij bewoners en verandert het de mentaliteit bij bewoners en professionals?”

De nadruk komt te liggen op de verschillende pilots. Naast de verandering in de centrale vraagstelling is er een deelvraag toegevoegd. Van te voren is vastgelegd dat er aandacht besteed zou worden aan bewoners met een beperking. Nu de pilots verder gevorderd zijn, kan hierover de volgende vraag worden geformuleerd: “Op welke wijze nemen bewoners met een beperking deel aan het proces van zelforganisatie?” Dit zorgt ervoor dat de volgende deelvragen in dit rapport worden behandeld.

Deelvragen:

1. Wat betekent 'bewonersgestuurde wijkontwikkeling', wat houdt de methode van de verschillende pilots in en hoe wordt de methode bij de verschillende pilots uitgevoerd?
2. Welke resultaten zijn er zichtbaar op sociaal en economisch gebied door deze methode en hoe leidt dit tot een bijdrage in de wijk?
3. Wat is het zelforganiserend vermogen en de mentaliteit van bewoners bij de 0-meting?
4. Wat is de mentaliteit van professionals bij de 0-meting?
5. Wat is het effect van de pilots op het zelforganiserend vermogen en de mentaliteit van bewoners bij de 1- meting?
6. Wat is het effect van de pilots op de mentaliteit van professionals bij de 1- meting?
7. Welke verschillen zijn er zichtbaar tussen de 0-meting en de 1-meting en wat betekent dit voor de rol van de professional ten opzichte van de bewoners en andersom?
8. Welke verschillen en overeenkomsten zijn er zichtbaar tussen de drie pilots en waaraan kunnen deze worden toegeschreven?
9. Op welke wijze nemen bewoners met een beperking deel aan het proces van zelforganisatie?

Om tot een beantwoording van de deelvragen te komen is er in West en Noord gebruik gemaakt van een vragenlijst, (cultuur)interviews en logboekgesprekken met bewoners, gesprekken met de projectleiders en verschillende leden van de kernteams/Crews. Daarnaast is er veel participatief geobserveerd bij activiteiten en bijeenkomsten met bewoners en vergaderingen met professionals. In Nieuw-West zijn er logboekgesprekken gehouden met de projectleider en gebiedsmanager van het Stadsdeel en de uitvoerend projectleider. Daarnaast heeft er participatieve observatie plaatsgevonden in de bijeenkomsten met professionals (en aan het eind met bewoners). Ten slotte is er veel informatie verzameld tijdens 'tussendoor gesprekken'.

³ Het Plan van aanpak is terug te vinden op: <http://www.hva.nl/kenniscentrum-dmr/project/bewonersgestuurde-wijkontwikkeling/>

HOOFDSTUK 3: BEANTWOORDING VRAAGSTELLING

In dit hoofdstuk wordt een antwoord gegeven op de deelvragen. Om de logica en leesbaarheid te verhogen wordt deelvraag 2 beantwoord na deelvraag 4. Het rapport zal worden afgesloten met aanbevelingen die in hoofdstuk 4 aan bod komen.

Ad1) Wat betekent ‘bewonersgestuurde wijkontwikkeling’, wat houdt de methode van de verschillende pilots in en hoe wordt de methode bij de verschillende pilots uitgevoerd?

In de eerste tussenrapportage (januari 2013)⁴ is een antwoord gegeven op de eerste helft van deze deelvraag, door in te gaan op de visie, uitgangspunten en werkwijze van de methode BGW. Deze methode wordt per pilotgebied verder vormgegeven. In deze rapportage zal een antwoord worden gegeven op het tweede gedeelte van de vraag: Wat houdt de methode van de verschillende pilots in en hoe wordt de methode bij de pilots uitgevoerd? Bij het beschrijven van de methode staat de aanpak in de drie verschillende pilotgebieden in Amsterdam centraal. In deze aanpakken wordt duidelijk dat de fasering in elke pilot gelijk loopt. Ze volgen allen de in de inleiding genoemde fasen, maar er wordt in elke pilot een andere methode toegepast. De invulling heeft te maken met het zoeken naar een *best fit*.

West

In West (bijlage 2A) zien we dat in eerste instantie vooral geprobeerd is aan te sluiten bij de al bestaande initiatieven in Bos en Lommer en om bewoners zelf te laten bepalen welke initiatieven worden aangepakt. Er worden elementen uit het gedachtegoed BGW meegenomen, maar niet systematisch gevolgd.

Methode

Centraal staat de gedachte dat het initiatief zoveel mogelijk bij bewoners moet blijven. Bewoners hebben zelf een kaart van de buurt gemaakt (voorjaar 2013). Na een periode van ups en downs, met goede bijeenkomsten maar weinig vooruitgang is nu besloten dat de projectleider zelf knopen gaat doorhakken. De projectleider heeft gekozen voor 6 kansrijke initiatieven, die of al voor een deel lopen en/of op draagvlak kunnen rekenen bij bewoners. Deelnemers worden geworven en gekoppeld aan één van de projecten. Een haalbaarheidsonderzoek waarin o.a. elementen van het ‘plugging the leaks’ concept zijn opgenomen, wordt nu in gang gezet. Er is ruimte en budget voor het organiseren van trainingen, uitgevoerd door zelfstandige professionals in de buurt.

Noord

In Noord (bijlage 2B) wordt het WEI-model van Aura de Klyn toegepast.⁵ Dit staat voor Wijk Economisch Instroom model. Dit model heeft veel overeenkomsten met het gedachtegoed BGW.

Methode

In het WEI-model staat het collectief werken aan de wijk centraal, waarbij gewerkt wordt aan de productie, consumptie en distributie van diensten en producten, waarbij bewoners op elk moment kunnen toetreden en uitstromen¹. Het WEI-model kent vier fases: informatiefase, ontstaansfase, ontwikkelfase en de autonome fase. Het proces is leidend en deze methode dient als kader. Het is een open systeem, waarin bijgestuurd kan worden. Het gaat om de visie die er achter zit. De procesbegeleider heeft hierin een grote rol en bepaalt welke keuzes er worden gemaakt. Deze keuzes zijn gebaseerd op constatering door observatie, checken bij bewoners, nogmaals observeren en bijsturen vanuit een zogenaamde ‘helikopterview’.

⁴ De eerste tussenrapportage is terug te vinden op: <http://www.hva.nl/kenniscentrum-dmr/project/bewonersgestuurde-wijkontwikkeling/>

⁵ Hier is een beknopte versie van het WEI-model weergegeven. Voor meer informatie over het WEI-model: <http://auradeklyn.nl/WEI-model.pdf>

Nieuw-West

In Nieuw-West (bijlage 2C) blijft men het dichtst bij het oorspronkelijke gedachtegoed BGW, waarbij principes uit de methode van Gavin Anderson (Kwanda)⁶ een rol zullen spelen.

Methode

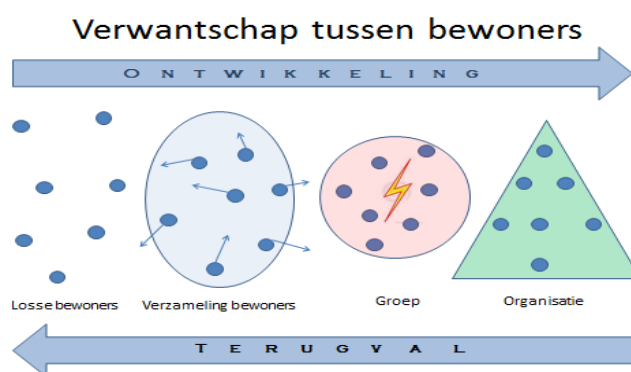
Centraal staat dat men wil aansluiten bij bestaande initiatieven zoals de Lucas Community en de activiteiten van de Huizen van de Wijk, maar er blijft ook ruimte voor nieuwe ideeën. In de eerste fase (voorjaar 2013) is veel aandacht besteed aan het eerste deel van de startfase: het creëren van draagvlak onder professionals. Nu dit bereikt is wordt er gefocust op de werving van bewoners. Centraal staan de volgende drie stappen: community based, community led en community owned. Hierin is een ontwikkeling zichtbaar van bewoners, waarin de bewoners uiteindelijk zelf eigenaar worden. Er worden verschillende teams samengesteld: een coachteam, partnerteam en crew. Het coachteam zal zich in het gehele traject richten op de werving, begeleiding en coaching. Het partnerteam zal zich richten op het vertalen van kansen naar en verbinden van opdrachtgeverschap. De crew zal voor en tijdens de Organisatie Workshops samenwerken met de bewoners.

Ad3) Wat is het zelforganiserend vermogen en de mentaliteit van bewoners bij de 0-meting?

Zoals eerder genoemd wordt er nu ingegaan op deelvraag 3. Deelvraag 2 zal volgen na deelvraag 4. De term zelforganiserend vermogen is een verzamelbegrip. Er is geen eenduidig antwoord te geven op wat het nu precies inhoudt of hoe je het kan meten. Meerdere onderzoeken, waaronder de publicaties van Van der Zwaard & Specht (2013)⁷, Tonkens & De Wilde (2013)⁸ en Van den Brink (2012)⁹, analyseren de toegenomen aandacht voor actief burgerschap, burgerkracht, zelfredzaamheid, wijkontwikkeling op eigen kracht en bewonersgestuurde wijkontwikkeling (bijlage 2).

Uit deze onderzoeken wordt duidelijk dat het zelforganiserend vermogen niet zomaar toeneemt. Allereerst spelen motivatie en tijd een rol maar ook vertrouwen, de wil, de kennis en de vaardigheden (competenties), om in een context van tegenstrijdige belangen en verschillende temperamenten steeds opnieuw de juiste dingen te doen. Deze opsomming is terug te brengen tot drie begrippen, waarin het zelforganiserend vermogen kan worden begrepen: vaardigheden, motivatie en netwerk.¹⁰

Daarnaast maken bewoners verschillende stadia door.¹¹ In de onderstaande figuur staan de verschillende stadia afgebeeld en is ook weergegeven dat er sprake kan zijn van ontwikkeling naar een volgend stadium, maar ook van terugval naar een minder niveau van verwantschap.



⁶ In Zuid-Afrika is via de methode van Gavin Andersson van het Seriti Instituut bewonersgestuurde wijkontwikkeling ontstaan, ook wel bekend onder de naam Kwanda. Kwanda de naam van de reality show op televisie, waarin de uitvoering is vastgelegd.

⁷ Zwaard, J. Van der, Specht, M. (2013) *Betrokken bewoners, betrouwbare overheid*. Kenniswerkplaats, Rotterdam.

⁸ Tonkens, E & Wilde, M. de (red.) (2013) *Als meedoen pijn doet, affectief burgerschap in de wijk*. Vangennep, Amsterdam.

⁹ Brink, G. van den (2012) *Best Persons en hun betekenis voor achterstandswijken*. Boom Lemma Uitgevers, Den Haag.

¹⁰ Voor meer data en cijfers zie bijlage 3.

¹¹ Afgeleid van het model van groepsontwikkeling van Tuckman (1965) *Group development model*.

Bij de start is er sprake van 'losse bewoners', zeker als bewoners elkaar niet kennen, nog niet eerder hebben samengewerkt in een project en verspreid over een gebied gehuisvest zijn. Als bewoners meer verwantschap met elkaar krijgen ontstaat er een 'verzameling' van bewoners. Als dit zich verder ontwikkelt ontstaat er een bepaalde rangorde die gepaard gaat met macht en strijd. Als dit uitgekristalliseerd is, is er een 'groep' ontstaan. Ten slotte ontstaat er een 'organisatie' als iedereen een plek heeft gekregen in de groep, er mensen kunnen toetreden en als de groep blijft bestaan wanneer er mensen uittreden.

West

In stadsdeel West zijn al veel bewonersinitiatieven opgezet. Deze kenden echter vaak geen duurzaam karakter. Veel actieve bewoners hebben dus ervaring met het bij elkaar brengen van buurtbewoners om samen iets op te zetten voor de buurt. De meerderheid geeft aan goed te zijn in het leggen van contacten, het enthousiast maken van anderen en leiding nemen. De meesten zijn mondeling sterk. Ze hebben al vaak samengewerkt met andere bewoners en professionals. Veel bewoners zijn gemotiveerd en voelen zich verantwoordelijk voor de wijk. Ze vinden het belangrijk dat bewoners zelf voor hun wijk zorgen, maar er is een groot wantrouwen richting initiatieven die geïnitieerd zijn door de overheid. Ook geven bewoners aan dat ze duidelijkheid willen over doelen en resultaten. Een succesverhaal of bindingsfactor kan er aan bijdragen dat bewoners gemotiveerd raken.

Niet alle bewoners hebben veel contact met hun burens en er is dan ook niet altijd vertrouwen in andere buurtbewoners. Vaak doen dezelfde mensen mee aan een initiatief en zijn bepaalde groepen moeilijk te bereiken. Ook hebben veel bewoners een neutrale stem als het gaat om een leuke buurt en prettige omgeving.

Met betrekking tot de mentaliteit wordt er een beeld gegeven van de collectiviteit onder bewoners. Met collectiviteit worden onderliggende overeenkomsten bedoeld. Hierin wordt duidelijk of de bewoners dezelfde waarden delen en eenzelfde gedachteproces hebben. Onder de bewoners¹² zijn 'buurtcohesie' en 'respect voor elkaar' zijn veel genoemde waarden. Ook 'groepsgevoel creëren', 'ontmoeting creëren', 'wijk sterk maken' en 'bewoners ontwikkelen' zijn kernwaarden. De gemeenschappelijkheid in waarden en normen (collectiviteit) is echter laag: bewoners delen wel een aantal kernwaarden, maar hebben nog amper eenzelfde gedachteproces. De bewoners vormen bij de 0-meting nog geen groep, hooguit een verzameling van individuen. Groepsoptreden ontstaat echter niet vanzelf, waardoor interventies door de projectleider gewenst zijn.

Noord

In Noord zijn weinig initiatieven ontplooid in het verleden. Wel is er een bewonersvereniging die activiteiten organiseert. De meeste bewoners hebben wel eens meegedaan aan een initiatief, maar er nog nooit een zelf opgezet. Bewoners doen moeite om een initiatief te laten slagen, maar weten niet altijd hoe ze dit kunnen uitvoeren en hoe ze andere mensen kunnen bereiken. Ook werken instituties niet altijd mee. Wel geven veel bewoners aan mondeling en schriftelijk taalvaardig te zijn en kunnen ze makkelijk contacten leggen.

Bewoners zijn gemotiveerd om de buurt te verbeteren. "Erger kan niet" geven bewoners zelf aan. Er is veel individualisme in de buurt (lage verwantschap). Er zijn al meteen veel ideeën en bewoners willen samen aan de slag. Ze zien dit als een kans, maar sommigen vinden het ook 'eng'. Veel bewoners voelen zich verantwoordelijk voor de wijk. Ook in Noord hebben niet alle bewoners contact met hun directe burens en veel bewoners geven een neutrale stem in het hebben van een leuke buurt en een prettige omgeving. Daarnaast is ook hier het vertrouwen laag.

Met betrekking tot de mentaliteit is er sprake van een beginnende collectiviteit. Het aanwezige individualisme maakt een grote behoefte aan wijkontwikkeling bij bewoners duidelijk. Waarden als 'buurtcohesie' en 'prettige leefomgeving creëren' zijn meest voorkomende kernwaarden. De

¹² Zie bijlage 2 voor een gedetailleerd beeld en uitgebreide analyse van het zelforganiserend vermogen en de mentaliteit van bewoners bij de 0-meting.

verbindingen die het meest voorkomen leiden van 'schone omgeving', 'buurtcohesie' en 'connectie met de gemeenschap' allen naar 'prettige leefomgeving creëren'. Hier zie je dus eenzelfde gedachteproces. Er is al collectiviteit onder maatschappelijke waarden, maar waarden die nodig zijn voor het oprichten van een initiatief worden minder genoemd. Om deze verzameling van mensen een groep te laten worden, zijn gerichte interventies gewenst. De motivatie is er, maar er is nog weinig ervaring met het zelf opzetten van initiatieven en er is nog weinig vertrouwen op een goede, duurzame uitkomst onder bewoners.

Nieuw-West

In Nieuw-West is men onlangs gestart met het werven van bewoners. Er is daarom nog geen 0-meting gehouden met betrekking tot het zelforganiserend vermogen en de mentaliteit. Hier zal in het eindrapport aandacht aan worden besteed.

Best practice, best persons, best fit

Eigenschappen als de wil om mee te doen, empathie, zelf reflecterend vermogen, het opdoen van vaardigheden en solidariteit en vertrouwen kunnen alleen door langdurige en soms moeizame leerprocessen verworven worden, waarin randvoorwaarden, facilitering en ondersteuning vereisten zijn. Hierin spelen tijd, geduld en het leggen van een vruchtbare bodem een rol. In de wetenschap is een trend zichtbaar waarin eerst aandacht is besteed aan *best practices* voor het vergroten van het zelforganiserend vermogen. Kritiek is wel dat een *best practice* in de ene situatie niet succesvol hoeft te zijn in een andere. Vervolgens wordt duidelijk dat je ook *best persons* nodig hebt, omdat het de eenzijdige gerichtheid op 'effectieve interventies' en 'evidence based' methodieken relateert en recht doet aan de betekenis van de passie, gedrevenheid en betrokkenheid van individuele burgers en professionals. In deze tussenrapportage gebruiken we daarom ook de term *best fit*, om aan te geven dat succesvolle activiteiten en projecten (*best practice*) altijd een specifieke combinatie vragen van omstandigheden en condities, gerealiseerde voorwaarden, een ondersteunende en faciliterende overheid en gedreven bewoners en professionals die elkaar vertrouwen.

Verwantschapsontwikkeling of terugval

Zowel in West als in Noord kan een groep snel weer terugvallen in een verzameling of een nog losser verband. Dit is schadelijk voor de continuïteit. *Best persons* zijn nodig om groepen te laten ontstaan, *best practices* zijn nodig voor leerroutes, zodat het proces niet loodzwaar wordt en omdat anders continu het wiel opnieuw moet worden uitgevonden. Ten slotte spelen *best fits* een centrale rol.

In West zal er een *best fit* gevonden moeten worden in een omgeving die een rijke historie aan initiatieven kent en met een grote dichtheid aan spelers, beleid en instellingen. Hierin dienen obstakels van ontwikkeling overwonnen te worden (welzijnsinstellingen die door bezuinigingen en reorganisaties intern georiënteerd zijn, professionals die vooral het eigen organisatiebelang in beeld lijken te hebben, wantrouwen van bewoners richting andere bewoners, Stadsdeel en professionals).

In Noord zal er een *best fit* gevonden moeten worden in een omgeving waarin zeer weinig is geïnvesteerd, weinig initiatieven zijn opgezet en zich geen instituties bevinden behalve de woningbouwcorporaties en enkele ondernemers. Ook hier dienen obstakels van ontwikkeling overwonnen te worden (vertrouwen van bewoners richting andere bewoners en overheid, vertrouwen van het Stadsdeel dat er in deze wijk iets opgezet kan worden, het ontwikkelen van sterke netwerken om trekkers met een zwak verband –onder andere taalachterstand, uitkering of migrantenachtergrond– toch mee te kunnen laten doen).

Ad 4) Wat is de mentaliteit van professionals bij de 0-meting?

Bij de 0-meting van de mentaliteit van professionals wordt gekeken naar de collectiviteit onder de betrokken beroepsgroep, die in verschillende organisaties werkzaam kunnen zijn.

West

Bij de start in west (augustus 2012) waren er vooral professionals op managementniveau betrokken.

Verder bestond er onduidelijkheid over de rolverdeling. Na de doorstart heeft de projectleider (zelfstandige professional, Thijs Expo) de regie naar zich toe getrokken. Hij werkt al jaren met bewoners en bewonersinitiatieven. Knelpunten tussen verschillende partijen uit de vorige periode zijn (grotendeels) uitgesproken (wat niet inhoudt dat de eigen belangen van de organisaties meteen aan de kant zijn geschoven of dat fusieperikelen zijn verdwenen). De projectleider heeft een kernteam gevormd van uitvoerende professionals zoals buurtcoördinatoren van het Stadsdeel en professionals vanuit het welzijnswerk en zorginstellingen. Van hun wordt een nieuwe manier van werken gevraagd in een diffuse omgeving. Welzijn heeft de nieuwe werkwijze 'Welzijn Nieuwe Stijl' ingevoerd en de welzijnsinstelling ABC is onlangs ontstaan uit een fusie. Gemeente en zorginstellingen hebben te maken met grote bezuinigingen. Het kernteam kent geen vaste overlegstructuur. Uitgangspunt is om aan te sluiten bij al bestaande initiatieven en zoveel mogelijk bewoners aan het stuur te laten. De professionals worden ingeschakeld waar nodig. Diversity Joy was betrokken om de Community Mapping te begeleiden. De betrokken professionals hebben aangegeven dat er draagvlak is voor dit project.

De mindset van de professionals bij de 0-meting¹³ geeft aan dat 'gelijkheid' en 'kennis en ervaring delen' kernwaarden zijn. Ook 'bewustwording bewoners' en 'bijdrage leveren aan de maatschappij' zijn veel genoemd. Er is sprake van beginnende collectiviteit. Dit is mogelijk te verklaren doordat er wel draagvlak is voor het project, maar professionals weinig samenkomen en zich dus nog als individuen gedragen (de overgang van verzameling naar goep moet nog gemaakt worden). Professionals streven vooral maatschappelijke, primaire proceswaarden en organisatiewaarden na. Laatste twee zijn van belang bij het opzetten van een initiatief.

Noord

Stadsdeel Noord is gestart met het aanstellen van een zelfstandig professional (Buro DeKlyn, netwerkorganisatie van wijkprofessionals van Aura de Klyn) als procesmanager. Zij heeft al jaren ervaring met het bottom up werken aan wijkontwikkeling. De procesmanager heeft vervolgens professionals van verschillende organisaties om zich heen verzameld per fase. Voor de startfase, de 'informatiefase': een bewonerscoach van welzijnsorganisatie Combiwel (30 uur in de week), participatiemakelaar van Stadsdeel Noord, huismeesters van woningbouwcorporatie Ymere en Eigen Haard en een tijdelijke bewonerscoach van ASW. Vanuit het welzijnswerk (bewonerscoach) wordt er in deze pilot op een nieuwe manier gewerkt. Met de invoering van Welzijn Nieuwe Stijl ligt de nadruk op het zelf organiseren door bewoners. Coaching en intervisie van bewoners zijn nieuwe taken voor welzijnsprofessionals. Ook van ambtenaren wordt een nieuwe manier van werken gevraagd. Enerzijds hebben zij te maken met een organisatie die moet bezuinigen, terwijl er toch ruimte moet blijven voor experimenteren met het 'nieuwe werken'. De huismeesters kennen veel bewoners en zijn de enige institutie die in de wijk aanwezig is met een ruimte (buurtkamer). Met dit kernteam is gestart. Al snel is ook een trajectbegeleider van Cordaan aangesloten. Daarnaast mochten ook andere professionals en bewoners toetreden tijdens het proces. Voor het verzorgen van fase 2 'Community Mapping' en fase 3 'Plugging the Leaks' en het geven van een training Wijkeconomie aan ambtenaren is Context International betrokken. Ook is Design Arbeid aangesloten om een applicatie te maken voor een digitale kaart. Design Arbeid denkt na over de manier van communiceren als bewoners aan het stuur staan en de overheid zich terug trekt. Naast dit kernteam was er een facilitatorteam. Hierin zaten de procesmanager, de bewonerscoach van Combiwel, Context International en Design Arbeid om de bijeenkomsten voor te bereiden en te evalueren.

Van begin af aan is voor de bewoners duidelijk geweest wat de rol is van de procesmanager, bewonerscoach en andere professionals. Er is een duidelijke rolverdeling en transparantie in samenwerking. De collectiviteit onder de professionals bij de 0-meting van de mentaliteit is relatief hoog te noemen voor een startend project. Er is het verwantschapsstadium van 'groep' bereikt. 'Successen halen' en 'bewoners bewust maken van eigen kwaliteiten' zijn meest voorkomende kernwaarden. Dit zijn respectievelijk bedrijfsmatige en organisatiewaarden. Andere organisatiewaarden die veel voorkomen

¹³ Zie bijlage 2 voor een gedetailleerde beeld en uitgebreide analyse van de mentaliteit van professionals bij de 0-meting.

zijn 'bewoners ontwikkelen' en 'bewoners helpen'. Daarnaast worden de primaire proceswaarden 'bewoners op de hoogte van ontwikkelingen in de wijk' en 'faciliteren' veel genoemd. Kenmerkend is dat er veel waarden genoemd worden die nodig zijn voor het opzetten van een initiatief, waarin ze een meer faciliterende en ondersteunende rol op zich nemen.

Nieuw-West

Er heeft nog geen 0-meting plaatsgevonden in Nieuw-West met professionals, omdat zij nog geen team van professionals hadden verzameld. Momenteel is dit rond en daarom zal dit een plaats krijgen in de eindrapportage.

Ad 2) Welke resultaten zijn er zichtbaar in het proces op sociaal en economisch gebied door deze methoden en hoe leidt dit tot een bijdrage in de wijk?

Momenteel zijn er nog geen resultaten weer te geven. Wel zijn er procesontwikkelingen zichtbaar op sociaal en economisch gebied. Daarom zal er in deze paragraaf in worden gegaan op de ontwikkelingen.

West

West is een stadsdeel waarin veel is geïnvesteerd. Er zijn al veel initiatieven ontwikkeld, hoewel deze vaak geen duurzaam karakter kennen. Bewoners zijn bereid iets op te zetten voor de wijk als zij kansen zien. De betrokken groep bewoners zijn voor een groot gedeelte al actief in de wijk. Er is een aantal actieve bewoners dat overal bij is en vaak hun mening wil laten gelden in de wijk. Er is nog weinig sprake van gezamenlijkheid en samenwerking. Er is veel wantrouwen onder de bewoners en ze kijken vooral naar: *'what's in it for me?'*. De focus ligt vooral op initiatieven met sociaal-economische meerwaarde. "Bolo Werkt!" is de naam die is gegeven aan het project en dit dus ook uitdraagt. Er zijn wel ideeën, maar er wordt niet doorgepakt. Uiteindelijk heeft de projectleider zelf 6 initiatieven aangewezen waar draagvlak voor is onder bewoners. De bewoners kunnen zich hierbij aansluiten. Ook is er een aantal bewoners met een beperking betrokken bij twee van de zes initiatieven. Verder zijn er ontwikkelingen in de Kijkduinstraat voor het oprichten van een leercentrum, een 'Bruishuis' en zijn er meerdere organisaties betrokken bij BGW.

Noord

In Noord werd al snel duidelijk dat er grote behoefte was aan het verbeteren van de wijk. 'Erger kan niet' omschreven bewoners het zelf. Na een start met enthousiasme en twijfel, het opzij zetten van angst en het 'duwtje in de rug krijgen' kan gezegd worden dat bewoners een al zichtbare ontwikkeling doormaken. Er is geloof, daadkracht en wil om een initiatief of zelfs bedrijf op te zetten. Bewoners beseffen dat ook zij talenten hebben en een verschil kunnen maken in de wijk. Er is veel tijd besteed aan de informatiefase. Vele communicatiekanalen zijn gebruikt om bewoners, ook persoonlijk, te benaderen. Tijdens de ontstaansfase (Community Mapping) werd duidelijk dat bewoners verschillende ambities hebben. Hierop is de aanpak bijgesteld in de vorm van de nadruk op drie doelgroepen die ieder hun eigen traject volgen, maar ook tussentijds samenkomen:

A. Ondernemers in spé. In de ontwikkelfase volgen de ondernemers in spé het volledige traject, waarbij zij wekelijks training (op contractbasis) en intervisie krijgen, met hun initiatief aan de slag gaan (action learning), matchingavonden krijgen en ondersteund worden door het kernteam. Het kernteam bestaat in deze periode uit de procesmanager en uitvoerende professionals van Combiwel, Ymere, Eigen Haard, het Stadsdeel en Cordaan.

B. Ondernemers. Ook de ondernemers krijgen deze matchingavonden en ondersteuning. Daarnaast is er nog ruimte voor coaching. Deze twee groepen, ondernemers en ondernemers in spé, richten zich op het opzetten van een bedrijf.

C. Vrijwilligers. Voor de vrijwilligers worden er thema-avonden georganiseerd en worden bewoners gecoacht in de ontwikkeling van hun initiatief, allen op hun eigen tempo.

Waar bij de 0-meting vooral wordt ingezet op sociale waarden zijn er nu 9 initiatieven die ook een economisch doel nastreven. De nadruk ligt op het collectief: 'Samen Krachtig Plan van Gool' is de titel

die bewoners zelf aan dit project hebben gegeven. Momenteel zijn er 135 bewoners die zich hebben aangesloten bij een initiatief of een bedrijf in spé. De verschillende initiatieven hebben allen een coach toegewezen gekregen, werkzaam bij het Stadsdeel, een welzijnsorganisatie of een zorginstelling (afhankelijk van het thema). Zij coachen de bewoners en leggen verbindingen waar mogelijk. Een van de initiatieven richt zich op bewoners met een beperking. Een aantal bewoners wil zich inzetten voor bewoners die eenzaam zijn of in min of meerdere mate beperkt in hun dagelijks leven. De procesbegeleider is de spin in het web richting de overheid en anderen die niet direct betrokken zijn bij de pilot.

Nieuw-West

In Nieuw-West zijn in het verleden veel initiatieven geweest. Daarnaast is de Lucas Community ontstaan, waarin bewoners initiatieven ontwikkelen tot bedrijfjes. Er is in de eerste periode veel tijd besteed aan het vraagstuk rondom organisatiedichtheid. In het begin was er sprake van frictie, deels omdat de Huizen van de Wijk al bezig zijn met een vorm van bewonersgestuurde wijkontwikkeling (niet gelijkend aan de fasering en methodieken van BGW) en het idee kregen dat er 'weer' een nieuw project werd geïntroduceerd, deels ook omdat er meer tijd in ging zitten. Nu dit gelukt is gaan ze in volle vaart door met het werven van bewoners en het trainen van het inmiddels deels opgerichte 'coachteam' (bestaande uit professionals en bewoners). Deze trainingen staan in het teken het werven, activeren en enthousiasmeren van bewoners voor de Community Mapping. Diversity Joy is ingehuurd om deze trainingen te geven. ASW neemt de taak van uitvoerend projectleider op zich.

Verwantschapontwikkeling, best practices, best persons en best fit

West is historisch en qua dichtheid van organisaties een moeilijke omgeving. Het overlaten aan bewoners blijkt niet te werken, mede omdat in dit grote gebied van ruim 30.000 inwoners niet zomaar een community ontstaat. Die omvang biedt een grotere uitdaging dan in de twee andere gebieden waar er kleinschaliger gewerkt wordt. Hoewel bewoners veel ervaring hebben met het opzetten van een initiatief, leidt dit niet tot blijvende resultaten. Als voor bewoners duidelijk is wie welke rol heeft en ze functioneren als team, die de bewoners willen ondersteunen, neemt dit mogelijk het wantrouwen richting professionals af. Ook wordt er weinig samengewerkt tussen bewoners onderling. Er zijn genoeg ideeën, maar er wordt niet doorgepakt. Het is van belang dat de verwantschap tussen de betrokken bewoners naar een hoger stadium wordt gebracht. De collectiviteit blijft te laag en er is nog geen sprake van een groep. Met betrekking tot de professionals is er draagvlak voor het project, hoewel professionals gericht blijven op hun eigen organisatie. Om deze redenen heeft de projectleider zelf de regie in handen genomen. Er is behoefte aan rollen van *best persons*. De sturing vanuit de projectleider spoort mogelijk niet met het basisprincipe van BGW, maar kan in deze context en historie waarschijnlijk niet anders. Het sluit aan bij de slotconclusie van Justus Uitermark over het dilemma van 'bewonersparticipatie versus zelforganisatie'¹⁴: *"de overheid moet erkennen dat zelforganisatie grillig en ongelijk is, maar er toch op inzetten door zelforganisatie juist daar te bevorderen waar het moeilijk van de grond komt. Dit perverteert de essentie van zelforganisatie, maar het alternatief is het opgeven van sociale gelijkheid"*. Als we kijken naar groepsvorming zie je dat de bewoners zich nog tussen de verwantschapontwikkelingstadia 'losse bewoners' en 'verzameling' bevinden. Door het inzetten op verschillende losse initiatieven zullen er kleine groepjes ontstaan, die wel in een groter geheel (door middel van gezamenlijke bijeenkomsten) met elkaar samenhangen. Aansluiten bij bestaande initiatieven zou een toepassing van een *best practice* kunnen zijn in West, maar er lijkt meer nodig om sociaaleconomische doelen te bereiken. Dit zal blijken uit komende periode. *Best persons* zijn nog onduidelijk of nog niet aanwezig, maar wel gewenst om het project verder te trekken en het vertrouwen te vergroten.

In Noord is na 'een duwtje in de rug' het vertrouwen van bewoners gewonnen en willen zij samen met elkaar werken aan de buurt en zichzelf. Er zijn ontzettend veel communicatiemiddelen ingezet om

¹⁴ Uitermark, J. (2013) *De zelforganiserende stad*. In: Raad voor de leefomgeving en infrastructuur (2013) *Essays voor de toekomst*. P. 9

bewoners te informeren. Voor de invulling van de eerste fase is veel tijd genomen. De groep wordt nog steeds groter en verspreidt zich als een olievlek. Er is een groep ontstaan, waarbij iedereen zijn plekje heeft gevonden en groepsnormen worden bepaald. Er is een manifest opgesteld. Binnen de groep vindt nadere teamvorming plaats. Wel zijn sommige groepen nog 'fragiel', omdat de trekkers soms kwetsbare bewoners zijn. Het WEI-model is tot nu toe een *best practice* gebleken. Er is een sterke aansturing door de projectleider binnen een flexibel kader en bewoners hebben aangegeven dit nodig te hebben (sommigen hebben zeer weinig ervaring). Verder hebben bewoners aangegeven dat individuele gesprekken het beste werken om te weten wat er speelt in de wijk en te luisteren naar de behoefte van bewoners. Het opsplitsen in drie programma's waar bewoners zich bij aan kunnen sluiten, lijkt nu ook een onderdeel van de *best practice*. De procesmanager en bewonerscoach zijn *best persons*. Als je de rollen uit *Best persons* er bij pakt, zie je dat de procesmanager zich identificeert met de frontliniemedewerkers en de bruggenbouwer (continu omzetten naar actiepunten en verbindingen leggen, vanuit de leefwereld van bewoners). De bewonerscoach is een alledaagse doener (meest dicht bij de bewoners, midden in de wijk). De andere personen in het kernteam zijn ook aan te merken als *best persons*, namelijk als sociale ondernemers (vanuit hun professionele positie proberen ze dingen voor elkaar te krijgen en linkjes te leggen). Veel bewoners kennen deze personen en zijn hier positief over. De buurtkamer van de huismeesters is de enige publieke ruimte die momenteel gebruikt wordt. Door het vinden van een grotere geschikte ruimte voor BGW kan de publieke vertrouwdsheid toenemen. Het is van belang dat er sterke netwerken worden ontwikkeld, om eventuele tegenslagen of uitval aan te kunnen. Om terug te komen bij Uitermark: er zijn trekkers (zij krijgen trainingen en intervisie om zich zo goed mogelijk te ontwikkelen: 'competente bestuursleden') en vrijwilligers die zich verbonden voelen met elkaar. Wel hebben veel deelnemers een kwetsbare positie (te denken valt aan mensen met een uitkering of taalachterstand), wat zwakke verbanden kan opleveren. DWI kan zorgen voor terugval in het proces als bewoners niet kunnen deelnemen vanwege juridische beperkingen en gemeentelijke interpretaties van beleid en regelgeving.

In Nieuw-West heeft men de laatste jaren geïnvesteerd in bewonersinitiatieven, wat je onder andere terugziet in de Lucas Community. Het creëren van draagvlak heeft een tijd in beslag genomen, door verschillende belangen en uitgangspunten (organisatiedichtheid). Waar de professionals in Nieuw-West enthousiast begonnen kwam er gaandeweg frictie tussen de verschillende organisaties. Een langere aanloop betekent niet dat dit geen goede manier van werken is. Het vereist een nieuwe denkwijze, van durven en loslaten. Dit kost tijd en vraagt transparantie naar elkaar. Dit is onderdeel voor het leggen van een goede voedingsbodem. Wat betreft groepsvorming onder bewoners zit Nieuw-West nog in de wervingsfase, het komen tot een 'verzameling van bewoners'. De eerste bewoners hebben zich inmiddels aangemeld. Dit zal zich verder ontwikkelen als de werving succesvol verloopt. Een *best practice* is hier nog niet aan te merken. Ook valt over *best persons* nog weinig te zeggen.

Ad 5) Wat is het effect van de pilots op het zelforganiserend vermogen en de mentaliteit van bewoners bij de 1- meting?

Op deze vraag kan pas een antwoord gegeven worden in het eindrapport.

Ad 6) Wat is het effect van de pilots op de mentaliteit van professionals bij de 1- meting?

Op deze vraag kan pas een antwoord gegeven worden in het eindrapport.

Ad 7) Welke verschillen zijn er zichtbaar tussen de 0-meting en de 1-meting en wat betekent dit voor de rol van de professional ten opzichte van de bewoners en andersom?

Op deze vraag kan pas een antwoord gegeven worden in het eindrapport.

Ad 8) Welke verschillen en overeenkomsten zijn er zichtbaar tussen de drie pilots en waaraan kunnen deze worden toegeschreven?

Verschillen

Ten eerste is er een verschil te zien in de behoefte van bewoners om de buurt te ontwikkelen. De drie pilots kennen allen een andere geschiedenis van de buurt. In West zijn veel initiatieven ontplooid en is er veel geïnvesteerd door de gemeente. In Noord was er weinig en er is ook niet in deze wijk

geïnvesteed. In Nieuw-West wordt de laatste jaren steeds meer ingezet op bewonersinitiatieven en is er al een gemeenschap ontstaan (Lucas Community). In Noord is hierdoor de behoefte groter dan in West en ook in Nieuw-West.

Deze behoefte gaat deels samen met een verschil in houding van bewoners. Bewoners in Noord zijn enthousiast, hadden het 'duwtje in de rug' nodig en gaan er nu helemaal voor. In West zijn bewoners eerder afwachtend en wantrouwend. Mogelijk is de grootte van de pilotgebieden een belemmerende factor. Bos en Lommer is groot (ca. 30.000 inwoners), in vergelijking met de buurten in Nieuw-West (ca. 15.000 inwoners) en in Plan van Gool (ca. 3.000 inwoners). Hierdoor is het minder gemakkelijk een 'Bos en Lommer groepsgevoel' te creëren. Daarnaast kan de dichtheid aan instituties hier een rol in spelen. West en Nieuw-West kennen een grote dichtheid aan instituties waarbij de pilots draagvlak moeten vinden, terwijl dit in Noord niet het geval is. In Noord speelt echter weer de 'onwetendheid' van de opzet en uitwerking van dit soort initiatieven een rol. Men begint vanaf nul.

Ook de methoden om BGW te bereiken lopen uiteen. In West is ervoor gekozen het initiatief zoveel mogelijk bij de bewoners te laten liggen, maar nu is er toch geïntervenieerd door de projectleider. In Noord is gekozen voor een flexibele methode met een duidelijke visie en strakke aansturing. Bewoners in Noord lijken behoefte te hebben aan een sterke sturing doordat zij weinig ervaring hebben in het opzetten van initiatieven. In Nieuw West is besloten dicht bij de methode BGW te blijven.

Overeenkomsten

In alle drie de pilots zie je dat het veel tijd kost om draagvlak onder professionals te verkrijgen. Enerzijds kost het veel tijd professionals op de hoogte te brengen van BGW en anderzijds ontstaat er door de dichtheid van andere lopende trajecten en de organisaties die daarbij betrokken zijn een moeilijkheid om BGW op een zinvolle en aanvaardbare wijze in te passen.

Daarnaast is er in West en Noord veel tijd gestoken voor de informatiefase om bewoners op de hoogte te stellen en ook onder hen draagvlak te creëren.

Ook zie je in elk pilotgebied dezelfde soort betrokken instituties. Het is een mengeling van overheden, bewonersvertegenwoordigers, zorginstellingen, welzijnsorganisaties en corporaties, die allemaal in de naaste toekomst anders moeten gaan werken.

Hoewel de pilotgebieden een andere geschiedenis kennen, er andere bewoners en professionals betrokken zijn en er een andere methode wordt toegepast, zie je overal eenzelfde fasering terugkeren. Vanaf de start was het de bedoeling een bepaalde fasering te schetsen, waarbij de invulling en methode vrij was¹⁵. De gebruikte BGW-methoden groeien naar elkaar toe. Allereerst is sturend optreden van de projectleider/procesmanager vereist. Je krijgt niet zomaar een verzameling bewoners bij elkaar. Vervolgens gaan bewoners zich organiseren. Het eerste resultaat wat je ziet is groepsvorming. Pas als er sprake is van groepsvorming kunnen bewoners zich verder ontwikkelen en een bewonersinitiatief of bedrijf opzetten.

Hoewel blijvend sturend optreden door professionals weliswaar strijdig is met het basisprincipe van BGW, is gebleken dat het bij de opstart niet anders kan. Er dienen voorwaarden gerealiseerd te worden voor een mogelijk succesvolle (door)ontwikkeling.

Ad 9) Op welke wijze nemen bewoners met een beperking deel aan het proces van zelforganisatie?

Bewonersgestuurde Wijkontwikkeling richt zich op alle bewoners in de pilotgebieden. Dit betekent dat iedereen mag meedoen, ook bewoners met een beperking (bijlage 2D). In de pilotgebieden wordt er zowel op managementniveau als op uitvoerend niveau ingezet op de werving van deze doelgroep. Op

¹⁵ Onderdeel van de Proeftuin 'Vertrouwen in de Stad', Gemeente Amsterdam.

managementniveau worden er vanuit de Janus Coalitie verbindingen gelegd met verschillende organisaties, waarbij er gevraagd en ongevraagd advies kan worden gegeven in de verschillende pilotgebieden.

In West wordt er gewerkt aan een 'Bruishuis' en een 'leercentrum' of 'laboratorium' in de Kijkduinstraat. In Nieuw-West is gestart met het werken aan een zorgcoöperatie, als onderdeel van de Lucas Community. In alle drie de pilots wordt met veel organisaties verbindingen gelegd. In Noord wil bijvoorbeeld ROADS investeren. Na een periode van gesprekken voeren op vooral managementniveau, wordt er vanaf augustus '13 meer verbinding gemaakt met professionals die betrokken zijn bij de directe uitvoering in de drie pilotgebieden. In de uitvoering van de pilots zijn in West van begin af aan bewoners met een beperking betrokken. Momenteel zijn bij twee van de zes initiatieven (fietsenreparatie en multimedia) meerdere mensen aangesloten met een beperking. Daarnaast is er een bewoner met een beperking die zich ziet als 'ervaringsdeskundige' en ook graag iets wil opzetten in de Kijkduinstraat. In Noord hebben twee bewoners een initiatief opgericht om bewoners met een beperking of andere kwetsbare bewoners (bijvoorbeeld ouderen of sociaal geïsoleerden) te helpen en te ondersteunen. Dit in de vorm van een 'maatjesproject'. Zij zijn in gesprek met verschillende zorginstellingen. In Nieuw-West is men onlangs begonnen met de training van het kernteam, waarin ook zorgprofessionals deelnemen. Ook zij zullen zich richten op bewoners met een beperking.

Er is een begin gemaakt met deelname van bewoners met een beperking. Het is gebleken uit literatuur en uit interviews met bewoners en professionals dat bewoners vaak een drempel ervaren om mee te doen. Zaken en beslissingen zijn niet altijd 'logisch', ze zijn onzeker en vragen liever hulp aan mensen in hun eigen groep dan aan weerbare bewoners. Daarnaast hechten zij aan vertrouwde plekken en gezichten, terwijl dat in deze tijd van bezuinigingen en reorganisaties ook een wankel factor is. Voor bewoners binnen BGW kan het lastig zijn naar bijeenkomsten te komen, omdat ze vaak lang duren en hun niet altijd duidelijkheid verschaffen. Ook professionals ervaren dat het niet gemakkelijk is deze bewoners los te laten en te wennen aan een nieuwe werkwijze. Voor hun is ook het vaak onduidelijk en te abstract wat BGW voor bewoners met een beperking daadwerkelijk kan betekenen. Ten slotte is het van belang dat organisaties ruimte en tijd geven aan hun professionals voor deze ontwikkeling. Niet alle organisaties zijn gericht op het experimenteren met een project zoals BGW. Rick Kwekkeboom (2013) geeft juist aan dat er wel degelijk behoefte is op het gebied van "*kennis en kunde van het creëren van draagvlak, het bevorderen van integratie en samenwerking juist tussen verschillende groepen mensen uit de buurt.*"¹⁶ Daarnaast is er in veel organisaties sprake van reorganisaties en fusies wat veranderingen met zich mee kan brengen.

Zelforganisatie

Om het zelforganiserend vermogen te vergroten is tijd en geduld nodig. Bewoners moeten wennen aan de nieuwe omstandigheden, waarbij een aantal zaken wegvalt (bekende gezichten en plekken in de wijk). Zij hebben ondersteuning nodig om een onderlinge verwantschap te kunnen ontwikkelen. In BGW wordt duidelijk dat er drie groepen te onderscheiden zijn: bewoners met een beperking die een eigen BGW-initiatief opzetten (Kijkduinstraat), bewoners met een beperking die zich aansluiten bij bestaande initiatieven en weerbare bewoners die een project ontwikkelen voor bewoners met een beperking.

De grote afstand die bestaat tussen de visie over participatie van mensen met beperkingen van directies en management en de voorwaarden die medewerkers in de praktijk geboden krijgen om dit te ondersteunen is opvallend. Daarnaast moeten professionals opnieuw gaan uitvinden hoe zij bewoners in hun kracht kunnen zetten. Het vraagt om een andere mentaliteit en werkwijze en er zullen *best persons* betrokken moeten worden die zich richten op de sociale kennis en kunde (en niet alleen specialistische kennis en kunde). Dit moet plaatsvinden in een tijd waarin organisaties weinig ruimte hebben voor experimenten.

¹⁶ Kwekkeboom, R. (2013) *Welzijn 'Designed for all'. Toegankelijk welzijn voor mensen met beperkingen*. P. 61. HvA, lectoraat Community Care

HOOFDSTUK 4: AANBEVELINGEN

In BGW staat het vergroten van het zelforganiserend vermogen van bewoners in een wijk centraal. Om een bewonersinitiatief of mogelijk zelfs een bedrijf op te zetten gaan bewoners door verschillende fases. Bij de start van de pilot worden losse bewoners geïnformeerd en vervolgens geactiveerd om mee te doen. Bewoners komen bij elkaar, maar zijn nog geen groep. Het is een verzameling van losse bewoners. Als zij zich verder ontwikkelen kan er een groep ontstaan. Als dit zich verder ontwikkelt kan er een organisatie ontstaan. Een organisatie kent een doel, interne rangorde en een taakverdeling. De mate van verwantschap in een organisatie kan variëren. Daarnaast kunnen organisaties verschillende doelen nastreven (sociaal, economisch of beiden).

Op weg naar het vormen van een organisatie doorlopen bewoners deze stadia, waarin soms een stap terug gezet moet worden om weer verder vooruit te komen. Deze tussenrapportage is bedoeld om de pilots een stap verder te brengen in het tot stand brengen van een *best practice* binnen een eigen *fit* met de omgeving. Nieuw-West bevindt zich momenteel in fase 1. Zij hebben draagvlak gecreëerd onder professionals en zijn nu bezig met het werven van bewoners en trainen van professionals en bewoners (die zich al hebben aangesloten). West bevindt zich momenteel in fase 3. Bewoners kunnen zich aansluiten bij één van de 6 initiatieven. Noord bevindt zich in fase 4 en zijn bezig met de ontwikkeling van hun initiatief/bedrijf. Hoe kunnen de pilots zich verder ontwikkelen, is de vraag die in dit hoofdstuk besproken wordt. Per pilotgebied zetten we een aantal aanbevelingen op een rij.

West

1. Er kan meer ingezet worden op groepsvorming onder bewoners. Er is nog weinig collectiviteit en bewoners hebben nog niet altijd het geloof dat het project voor hun resultaat kan opleveren. Daarnaast is gebleken dat zij zelf niet hebben kunnen doorpakken. Start met kleine successen, zodat bewoners zelf het resultaat ervaren.
2. Het zou kunnen helpen als professionals onderling ook meer een groep vormen, zodat zij met dezelfde taal spreken en bewoners hun ook zien als personen met een bepaalde rol binnen het grotere geheel. Professionals zijn er om hun te ondersteunen en faciliteren. Die rol kan duidelijker.
3. Het is van belang aandacht te besteden aan de kwestie rondom dichtheid (er moet tussen andere lopende projecten ruimte gemaakt worden voor BGW), zodat er snelheid gemaakt kan worden. Een grotere rol voor de projectleider is in deze fase gewenst.
4. Zorg voor een goede practice en duidelijkheid rondom de 6 geselecteerde initiatieven. Schep condities voor bewoners, zodat zij zich willen binden aan een initiatief. Te denken valt aan het creëren van een visie, duidelijke doelstellingen en een fysieke ruimte waar bewoners samen kunnen komen. Daarnaast is het van belang dat *best persons* het vertrouwen van bewoners krijgen. Ook bij de overheid is het noodzakelijk een *best person* te krijgen.

Noord

1. Ga door op de wijze waarop er nu gewerkt wordt en probeer je te wapenen tegen teleurstellingen (DWI, 'trekkers' die wegvallen), zodat de groep zich verder kan ontwikkelen naar een organisatie en niet terugvalt in een verzameling van bewoners. Richt mogelijk een groep op die de obstakels detecteert en wegneemt. Zorg voor een sterk netwerk.
2. Het verkrijgen van een eigen fysieke ruimte zal voor nog meer betrokkenheid van bewoners zorgen. Een plek waar bewoners samen kunnen komen zorgt voor publieke vertrouwdsheid.
3. Het tempo van de pilot ligt hoog en er wordt al nagedacht over 2014. Ga hier mee door en richt je op onderwerpen als een mogelijke organisatievorm. Een bewonersinitiatief of buurtbedrijf ontstaat niet zomaar. Hiervoor is samenwerking tussen bewoners onderling, tussen bewoners en professionals en

tussen professionals onderling genoodzaakt. Hoe die organisaties omgaan met onderlinge cultuurverschillen, bepaalt in grote mate de kwaliteit en de resultaatgerichtheid van het samenwerkingsverband. Vervolgens moeten er nog allerlei vaardigheden worden ingezet om de samenwerkingsdoelen veilig te stellen. Van belang is een samenwerkingsvorm die bij het vraagstuk past. Mogelijke organisatievormen zijn onder andere een trust, coöperatie, onderneming, stichting, vereniging en informeel netwerk. Hierbij staan vragen centraal als: Wat heb je nodig om een organisatie op te zetten? Welke rechten en plichten brengt de gekozen organisatievorm met zich mee? Wat is de positie van gemeente en welzijn als er iets ontstaat? Welke verdienmodellen kunnen gecreëerd worden? Ga verder op zoek naar financieringsbronnen en zorg dat de professionals draagvlak krijgen hiervoor.

Nieuw-West

1. Zet breed in op het werven van bewoners door middel van verschillende kanalen. Persoonlijke gesprekken zijn hierbij een effectieve manier.
2. Van informeren naar activeren van bewoners kost tijd: je zit op het niveau van bewustzijn creëren. In deze samenleving moet iedereen wennen: van veel naar weinig voorzieningen. Het duurt even voordat bewoners doorhebben dat ze een leuk traject tegemoet kunnen gaan met elkaar. Houd het klein en boek snel kleine resultaten.
3. Zorg ervoor dat de professionals naar de bewoners toe een heldere rolverdeling hebben, zodat voor bewoners duidelijk is wat ze van professionals kunnen verwachten.
4. Geef bewoners vertrouwen door persoonlijke aandacht. Luister naar ze. Iedereen volgt een eigen pad en pas je proces daar op aan. Volg continu de bewoners, leg je oren en ogen in de wijk. Monitor kansen en problemen en speel daar op in. Laat nooit iets zomaar voorbij gaan.

Bewoners met een beperking:

1. Er zijn drie groepen te constateren: bewoners die zelf binnen hun omgeving een eigen BGW initiatief starten, bewoners met een beperking die zich aansluiten bij een bestaand initiatief en weerbare bewoners die een initiatief opstarten om bewoners met een beperking er bij te betrekken. Probeer voor alle drie de groepen een vruchtbare bodem te vinden, waarin bewoners en professionals met elkaar kunnen samenwerken.
2. Het leggen van verbindingen is tijdrovend en brengt maar moeizaam resultaat. Toch is dit proces van bewustwording bij bewoners en professionals van belang om bewoners met een beperking uiteindelijk te kunnen laten participeren. Daarnaast kan er tussen deze drie groepen een verbinding worden gelegd voor uitwisseling van kennis en ervaring.

Eerste aanzet voor eindrapportage

In de eindrapportage zal er een evaluatie plaatsvinden op het gebied van het zelforganiserend vermogen op sociaal- en economisch gebied. Maar wat is zelforganiserend vermogen eigenlijk? Aan welke kengetallen kun je afmeten of de pilot al dan niet geslaagd is? In de literatuur is geen eenduidig antwoord te vinden. Ook is gebleken dat er in de pilotgebieden anders tegen dit begrip wordt aangekeken. Dit begrip zal in de eindrapportage meer aandacht krijgen. Sommigen bekijken het als een collectieve ontwikkeling, anderen als een ontwikkeling van individuen. Op basis van een eerste verkennend literatuuronderzoek en eerste bevindingen in de pilotgebieden kan er een lijst van indicatoren worden opgesteld die de mate van resultaat aangeeft. Op sociaal gebied komen kan er gedacht worden aan de omstandigheid dat bewoners elkaar beter leren kennen, elkaar gaan aanspreken en netwerken gaan vormen. Ook kan er gekeken worden naar het aantal betrokken bewoners, de betrokkenheid van professionele organisaties, of bewoners prettiger met elkaar omgaan, of bewoners elkaar helpen en of ze met elkaar samenwerken. Op economisch gebied kan gedacht worden aan of bewoners zelf bedrijven gaan opzetten, of bewoners zelf zorg dragen voor bepaalde delen van de buurt zodat er geen gemeenschapsgeld meer naar toe hoeft en of bewoners zuiniger

omgaan met spullen waar mensen een zekere mate van eigenaarschap voor voelen. In de literatuur is ook aandacht voor indicatoren op persoonlijk gebied. Ten denken valt aan of bewoners het idee krijgen een verschil te maken, of bewoners de gezindheid hebben om actief te willen bijdragen aan de samenleving en of bewoners verschillende vaardigheden op en ontwikkelen competenties door het zorgen voor de publieke ruimte.

Op korte termijn zal er met een groep betrokkenen uit de pilotgebieden en de opdrachtgevers van het onderzoek verder worden gesproken over kengetallen.

BIJLAGEN

1. INTERPRETATIEKADER

"Het is onmiskenbaar dat mensen in onze huidige netwerk- en informatiesamenleving mondiger en zelfstandiger zijn dan vroeger. Gecombineerd met de noodzaak om het tekort van de overheid terug te dringen, leidt dit ertoe dat de klassieke verzorgingsstaat langzaam maar zeker verandert in een participatiesamenleving. Van iedereen die dat kan, wordt gevraagd verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar eigen leven en omgeving. Wanneer mensen zelf vorm geven aan hun toekomst, voegen zij niet alleen waarde toe aan hun eigen leven, maar ook aan de samenleving als geheel. Zo blijven Nederlanders samen bouwen aan een sterk land van zelfbewuste mensen "

Koning Willem Alexander van Oranje Nassau in de Troonrede 2013

Het hier geciteerde fragment uit de troonrede heeft in korte tijd veel discussie losgemaakt. Dit komt niet omdat hier nieuw overheidsbeleid wordt aangekondigd. Brinkman (Zorgzame samenleving en participatie, 1984); Kok (Participatiesamenleving, 1991); Balkenende (idem, 1995, 2004); Blond, Cameron (The Big Society, 2010) en vele anderen gingen het huidige kabinet voor. Mogelijk komt het omdat men zich voor het eerst realiseert dat er nu daadwerkelijk zaken gaan veranderen.

Het project Bewonersgestuurde Wijkontwikkeling is onderdeel van de hier geschetste beweging. Daarbij gaat het anders dan bij de 'zorgzame samenleving' en de (neo)liberale interpretaties van de participatiesamenleving, niet enkel om een terugtrekkende overheid en het zorgen voor elkaar in eigen kring. Het gaat ook om een zoektocht naar de krachten die in de samenleving verborgen zitten. Deze krachten kunnen vervolgens benut worden in een situatie waar de mogelijkheden van de staat om de samenleving als geheel te reguleren en te maken aan hun eind lijken te komen.

Bij deze zoektocht wordt in het proces duidelijk welke stappen en onderdelen een succes zijn en welke niet. Dit is niet vooraf vastgesteld en er is geen normmateriaal. De pilots zijn dan ook een experiment. In een onlangs uitgesproken lectorale rede¹⁷ introduceert Martin Stam het begrip 'onzeker weten'. De kern van zijn betoog is dat in deze periode van transitie en verandering het 'zekere weten' dat opgeslagen is in wetenschap en methodieken ons niet verder brengt. Er moet op basis van onzeker weten geëxperimenteerd worden met nieuwe vormen van co-creatie (en zelforganisatie), altijd in samenwerking met de mensen waar het om gaat. De mensen zullen niet meer als cliënt, klant of consument worden aangesproken, maar als partner, waar in een niet-hierarchische setting al samen werkend naar oplossingen wordt gezocht. En dat kan niet vanuit vooringenomen kennis of vastgestelde methodieken. We zullen moeten accepteren en hopen dat uit deze co-creatie nieuwe praktijken voortkomen en nieuwe kennis ontstaat.

Om de verzamelde data te kunnen analyseren wordt er een frame geschetst. Dit frame bestaat uit twee onderdelen: centrale begrippen en de methode van onderzoek.

¹⁷ Stam, M. (2013) *Het belang van onzeker weten, over de revisie van de verzorgingsstaat*, HvA, lectoraat Outreachend Werken.

A. Centrale begrippen

In deze paragraaf wordt er aandacht besteed aan de begrippen zelforganiserend vermogen, groepsvorming, *best practices*, *best persons* en *best fit*.

Zelforganiserend vermogen

De Rotterdamse publicatie *Betrokken bewoners, betrouwbare overheid, condities en competenties voor burgerkracht in de buurt* (Van der Zwaard & Specht, 2013)¹⁸, is een recente literatuurstudie naar de mogelijkheden van burgerkracht. Net als Bewonersgestuurde Wijkontwikkeling en zelforganiserend vermogen is burgerkracht ook een begrip dat onderdeel uit maakt van de zoektocht naar nieuwe begrippen en kennis om deze ontwikkelingen op een goede manier tegemoet te kunnen treden. De conclusies in het onderzoek van Van der Zwaard & Specht, worden ondersteund door ander recent onderzoek, zoals *Best Persons en hun betekenis voor achterstandswijken* (Van den Brink, 2012)¹⁹ en *Als meedoen pijn doet, affectief burgerschap in de wijk* (Tonkens & De Wilde (red.), 2013)²⁰.

Al deze onderzoeken analyseren de toegenomen aandacht voor actief burgerschap, burgerkracht, zelfredzaamheid, wijkontwikkeling op eigen kracht en bewonersgestuurde wijkontwikkeling. Het gaat om het vinden van antwoorden op wat nu de transitie van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving genoemd wordt. Uit de discussies die volgden op de troonrede bleek dat deze ontwikkeling op verschillende manieren wordt gewaardeerd. Onder de onderzoekers die zich met dit vraagstuk bezig houden lijkt langzamerhand een 'Communis opinio' te ontstaan: Mensen, burgers, klanten, patiënten, ouderen, jongeren en bewoners kunnen zelf meer verantwoordelijkheid nemen voor hun leven.

Tegelijkertijd wordt steeds duidelijker dat er aan een aantal voorwaarden voldaan moet worden om dit streven naar zelfregie en eigen verantwoordelijkheid succesvol te laten zijn. Het vergroten van het zelforganiserend vermogen vereist nogal wat van de mensen die dat moeten doen. Allereerst motivatie en tijd, vertrouwen, maar ook de wil, de kennis en de vaardigheden (competenties) om in een context van tegenstrijdige belangen en verschillende temperamenten steeds opnieuw de juiste dingen te doen. Verschillende onderzoekers proberen de factoren te benoemen die positieve invloed hebben op 'burgerkracht'. In Van der Zwaard & Specht (2013) wordt ook wel gesproken over 'collective efficacy': collectieve zelfredzaamheid. Deze term bestaat uit twee onderdelen: bewoners voelen zich in staat problemen aan te pakken en bewoners gaan dit ook daadwerkelijk doen. Er kan een aantal eigenschappen onderscheiden worden die nodig zijn om dit te realiseren, zoals daadkracht, het vermogen tot zelfreflectie, empathie, vertrouwen in elkaar, in organisaties en in instellingen en solidariteit. Maar deze eigenschappen kunnen alleen door langdurige en soms moeizame leerprocessen verworven worden.

Met betrekking tot professionals zal er ook een aantal voorwaarden aanwezig moeten zijn om gebruik te kunnen maken van mensen die deze eigenschappen al hebben en om de leeromgeving te realiseren waar mensen deze eigenschappen kunnen leren en verder ontwikkelen. Deze voorwaarden liggen op het niveau van faciliteiten en randvoorwaarden, maar ook op het niveau van goede (professionele) ondersteuning. Het pleidooi voor 'onzeker weten' betekent natuurlijk niet dat we niets weten. In de literatuur wordt een aantal voorwaarden geschetst die de kans van slagen kunnen vergroten. Van der Zwaard & Specht (2013) geven aan dat tijd en geduld belangrijke condities zijn. Het kost tijd en geduld om door te laten dringen dat er wordt verwacht dat bewoners meer voor zichzelf gaan zorgen, terwijl er in deze tijd juist gezocht wordt naar snelle en meetbare resultaten. Ten tweede zou een vruchtbare bodem van groot belang zijn voor het vergroten van het zelforganiserend vermogen. Er zal eerst gewerkt moeten worden aan een voedingsbodem, voordat een initiatief of zelf bedrijf kan ontstaan en

¹⁸ Zwaard, J. van der & Specht, M. (2013) *Betrokken bewoners, betrouwbare overheid*. Kenniswerkplaats, Rotterdam.

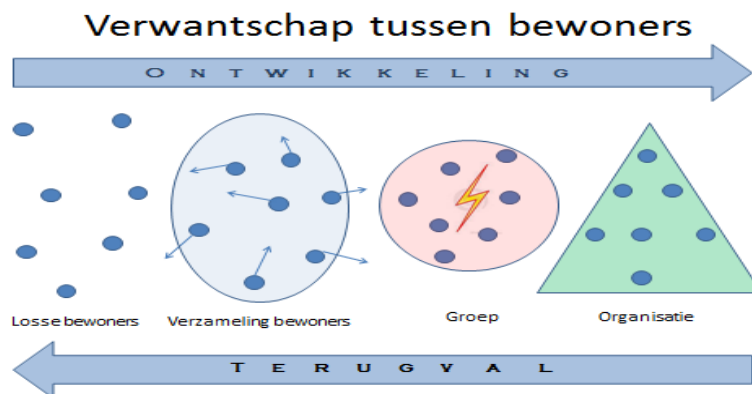
¹⁹ Brink, G. van den (2012) *Best Persons en hun betekenis voor achterstandswijken*. Boom Lemma Uitgevers, Den Haag.

²⁰ Tonkens, E & Wilde, M. de (red.) (2013) *Als meedoen pijn doet, affectief burgerschap in de wijk*. Vangennep, Amsterdam.

voortbestaan. Uitermark (2013)²¹ geeft daarnaast aan dat er 'competente bestuursleden' en toegewijde vrijwilligers nodig zijn als er daadwerkelijk een duurzaam initiatief of bedrijf ontstaat. Verder zijn er sterke verbanden nodig om taken te coördineren en voor de lange termijn te plannen en zwakke verbanden om groepen met elkaar te verbinden en conflicten te beslechten. Als een van deze voorwaarden wegvalt, zullen bestuursleden en vrijwilligers eerder kiezen voor een andere besteding van hun tijd.

Groepsvorming

De pilot BGW is een manier om te experimenteren met een nieuwe rolverdeling tussen bewoners, overheid en maatschappij. Collectiviteit zal het individualisme moeten gaan vervangen om samen de buurt te kunnen ontwikkelen. In de vorige tussenrapportage is er al stilgestaan bij het vormen van nieuwe groepen in organisaties²². Als dit wordt toegepast op groepsvorming op wijkniveau zijn de volgende vier stadia te benoemen: 'losse bewoners', 'verzameling bewoners', 'groep' en 'organisatie'.



Groepen onder bewoners ontstaan niet zomaar. In de bovenstaande figuur staan de verschillende stadia afgebeeld en is ook weergegeven dat er sprake kan zijn van ontwikkeling naar een volgend stadium, maar ook van terugval naar een minder niveau van verwantschap. Bij de start is er sprake van 'losse bewoners', zeker als bewoners elkaar niet kennen, nog niet eerder hebben samengewerkt in een project en verspreid over een gebied gehuisvest zijn. Als bewoners meer verwantschap met elkaar krijgen ontstaat er een 'verzameling' van bewoners. Als dit zich verder ontwikkelt ontstaat er een bepaalde rangorde die gepaard gaat met macht en strijd. Als dit uitgekristalliseerd is, is er een 'groep' ontstaan. Ten slotte ontstaat er een 'organisatie' als iedereen een plek heeft gekregen in de groep, er mensen kunnen toetreden en als de groep blijft bestaan wanneer er mensen uittreden.

Best Practices

De laatste jaren is op verschillende plekken (Universiteiten, Hogescholen en Kennisinstituten) veel tijd en energie gestoken in het zoeken en identificeren van *best practices* die een adequaat antwoord gaven op uiteenlopende problemen. Te denken valt aan vragen als: 'Welke voorbeelden van goede projecten zijn er te vinden in probleemwijken die aantoonbaar leiden tot verbetering?' en 'Zijn er goede praktijken te vinden waar bewoners zelf de regie in handen nemen om de leefbaarheid in hun buurt te verbeteren die leiden tot duurzame vormen van zelforganisatie?'. De bedoeling van deze zoektocht is het vinden van succesfactoren, zoals een goede werkwijze of methodiek. Het kenniscentrum Movisie heeft op deze manier een databank 'effectieve interventies' ontwikkeld waarin een groot aantal 'bewezen effectieve' interventie methoden staan beschreven. De nadruk op effectieve interventies gaat er van uit dat deze kunnen worden ingezet en uitgevoerd, min of meer onafhankelijk van de persoon die ze toepast en van

²¹ Uitermark, J. (2013) *De zelforganiserende stad*. In: Raad voor de leefomgeving en infrastructuur (2013) *Essays voor de toekomst*.

²² Gebaseerd op het model van Tuckman (1965) over groepsvorming. In: Straathof (2009). Zie tussenrapportage januari 2013.

de context waarin deze plaats vindt.

Best Persons

In het onderzoek *Best Persons* van Gabriël van den Brink (2013) wordt een andere richting ingeslagen. Bij de *best practices* zijn er altijd professionals betrokken die een project voorbereiden, vormgeven en uitvoeren. Het onderzoek toont aan dat bij onderzochte voorbeelden van succesvolle projecten in probleemwijken in 5 grote steden in Nederland, het altijd aanwijsbare personen zijn die het verschil maken. Hij wijst op het belang van initiatiefnemers en aanjagers met gevoel voor sociale verhoudingen. Het zijn ondernemende types die tegelijkertijd empathisch en tactisch zijn. Van den Brink onderscheidt vijf type '*best persons*':

- *Frontliniewerkers* verbinden de leefwereld met doelstellingen van de overheid en partners;
- *Sociaal ondernemers* benutten (en omzeilen) regels om iets in of voor de buurt voor elkaar te krijgen; -
- *Alledaagse doeners* zijn pragmatische gangmakers of 'actieve burgers' die binnen de leefwereld allerlei verbindingen maken;
- *Bruggenbouwers* leggen vanuit hun positie als professional in de systeemwereld van overheid of instellingen verbindingen voorbij scheidslijnen; zij koppelen mensen en initiatieven binnen verschillende domeinen.

Als vijfde type noemt hij de *strategische bestuurders*, die vanuit de beleidswereld naar de leefwereld gaan. Zij tonen betrokkenheid, zijn scherp en duidelijk en scheppen hiermee de condities waarin *frontliniewerkers* gedijen. Strategische bestuurders durven de '*best persons*' in het veld mandaat en ruimte, rugdekking en bescherming te geven. Dit type bestuurder is nodig om ervoor te zorgen dat de uitvoerende professionals hun werk goed kunnen doen (Van Vliet, 2012)²³.

Eenzijds is het onderzoek naar '*best persons*' uitermate waardevol, omdat het de eenzijdige gerichtheid op 'effectieve interventies' en 'evidence based' methodieken relativeert en recht doet aan de betekenis van de passie, gedrevenheid en betrokkenheid van individuele burgers en professionals. Anderzijds is het te simpel gedacht om te verwachten dat enkele helden in moeilijke situaties uit het niets opstaan om de boel te redden.

Best Fit

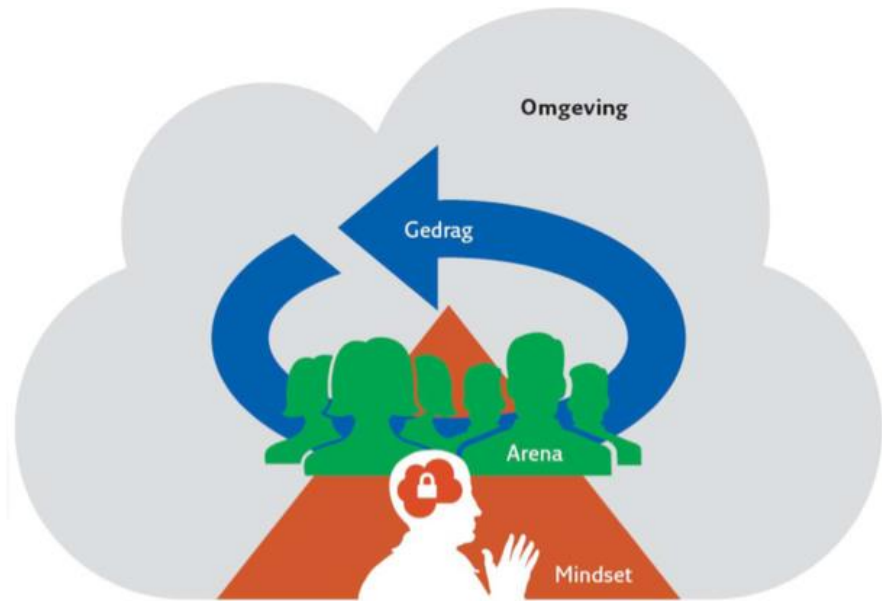
In deze tussenrapportage gebruiken we de term *best fit* om aan te geven dat succesvolle activiteiten en projecten altijd een specifieke combinatie zijn van omstandigheden en condities, gerealiseerde voorwaarden, een ondersteunende en faciliterende overheid en gedreven bewoners en professionals die elkaar vertrouwen.

C. Methode van onderzoek

In dit onderzoek wordt het zelforganiserend vermogen van bewoners en de mentaliteit van bewoners en professionals gemeten. Het begrip zelforganiserend vermogen wordt in verschillende contexten verschillend gebruikt en geïnterpreteerd. Hierin zal een vertaalslag worden gemaakt, passend bij dit onderzoek. De mentaliteit wordt gemeten door middel van het Arena-Cultuur model (Straathof, 2009)²⁴, zie onderstaand model. Dit model kan de cultuur van een organisatie in kaart brengen en bestaat uit drie onderdelen die allen met elkaar samenhangen: de mindset, het gedrag en de arena.

²³ Vliet, P. van (2012) *Leren van de stad, samen werken aan de buurt*. KennisNetwerk. P. 49 Amsterdam

²⁴ Straathof, A. (2009) *Zoeken naar de kern van cultuurverandering*. Eburon, Delft.



Als we dit model toepassen op wijkontwikkeling wordt met de mindset de waarden en overtuigingen van bewoners en professionals bedoeld, ten opzichte van bewonersinitiatieven en wijkontwikkeling van onderop. Hiermee wordt de mentaliteit in kaart gebracht. Het gedrag is een uiting van deze mindset in een arena van betrokken bewoners en professionals.

In dit onderzoek wordt het zelforganiserend vermogen gekoppeld aan dit Arena-Cultuurmodel (Straathof, 2009). In de vorige paragraaf staat een aantal vereisten van zelforganisatie genoemd: 'Allereerst motivatie en tijd, vertrouwen, maar ook de wil, de kennis en de vaardigheden (competenties), om in een context van tegenstrijdige belangen en verschillende temperamenten steeds opnieuw de juiste dingen te doen'.

Als we hierin een verdere vertaalslag maken kan de volgende koppeling worden gemaakt van dit cultuurmodel met het zelforganiserend vermogen. Er is gekozen voor drie verzamelbegrippen:

- mindset → motivatie (waarden, drijfveren, beeldvorming): Waarom doen bewoners mee aan dit project? Wat zijn hun waarden en normen? Wat zijn hun ervaringen? Wat willen zij bereiken?
- gedrag → vaardigheden: Waar zijn bewoners goed in? Waarin willen ze zich ontwikkelen? Welke kennis en vaardigheden hebben ze hier voor nodig?
- arena → netwerk: In welke omgeving vindt dit plaats? Welke bewoners doen er mee? Hoe gaat de samenwerking? Wat is de invloed van de andere bewoners in dit geheel? En van de overheid en professionals?

Voor het in kaart brengen van het zelforganiserend vermogen richten we ons op motivatie, vaardigheden en netwerk.

2. PILOTGEBIEDEN EN HUN BEWONERS

De pilots worden uitgevoerd in de stadsdelen West, Noord en Nieuw-West. Een belangrijk aandachtspunt is dat deze pilots juist bedoeld zijn om niet alleen kansrijke ondernemende bewoners te betrekken, maar ook kansarme bewoners, zoals bewoners met een beperking. In bijlage 2A, 2B en 2C komen respectievelijk stadsdeel West, Noord en Nieuw-West aan bod. Deze bijlagen kennen allen dezelfde opbouw. Er wordt gestart met een inleiding, waarin duidelijk wordt in welke omgeving de pilots zich afspelen. Vervolgens wordt er een overzicht gegeven van de bijeenkomsten, wordt er ingegaan op de huidige stand van zaken en op de gehanteerde methode. Daarna komen de 0-meting van bewoners en professionals aan bod (Nieuw-West uitgezonderd) en wordt het proces na de 0-meting tot heden beschreven. In de conclusie wordt het interpretatiekader toegepast op de verzamelde data. In bijlage 2D wordt duidelijk welke rol bewoners met een beperking spelen bij zelforganisatie en specifiek de pilotgebieden BGW.

2A. Stadsdeel West

Inleiding

Bos en Lommer was van 1990 tot 2010 een stadsdeel van de gemeente Amsterdam. Per 1 mei 2010 is het opgegaan in het nieuwe stadsdeel West. De wijk wordt aan de noordzijde begrensd door de Haarlemmerweg en aan de zuidzijde door de Jan van Galenstraat. De oostelijke begrenzing wordt gevormd door het terrein van de Centrale Markthallen, de westelijke begrenzing vormt de Ringspoorbaan. De Einsteinweg, onderdeel van de Ringweg A10, doorsnijdt de wijk. De bouw van de wijk is eind jaren '20 gestart (Admiraal de Ruijterweg) en afgerond eind jaren '50 (Kolenkit). Bos en Lommer telt één park, het Erasmuspark, aangelegd in de jaren zestig en in de jaren negentig na een grote opknappbeurt definitief ingericht.

Bos en Lommer heeft circa 30.000 inwoners verdeeld over zeven buurten: Erasmus, Gibraltar, Gulden Winckel, Kolenkit, Landlust, Laan van Spartaan en Robert Scott. Bos en Lommer heeft een sterk multiculturele bevolkingssamenstelling. Ongeveer 60% is van niet-Nederlandse afkomst²⁵. Veel mensen in Bos en Lommer verkeren in een sociaal isolement, het gaat met name om ouderen en allochtonen. Geschat wordt dat 1 op de 10 bewoners in een sociaal isolement verkeert²⁶. Zes buurten vallen allen onder de criteria van het Krachtwijkenbeleid van voormalig minister Ella Vogelaar.

Er is relatief veel armoede en werkloosheid in het stadsdeel. Een grote groep bewoners vindt onvoldoende aansluiting bij de Nederlandse samenleving. Een groot deel van de kinderen heeft een leerachterstand en behaalt geen startkwalificatie. Talenten blijven hierdoor onbenut. Maar Bos en Lommer zit ook vol kansen. Het biedt rustig gelegen woonruimte niet ver van het centrum van de stad. De woningen zijn betaalbaar en de diversiteit van bewoners is aantrekkelijk. Er zijn veel speeltuinen en mogelijkheden voor ontmoeting. Het Erasmuspark is een fraai en goed onderhouden park. Er zijn in het stadsdeel ook andere, wat verborgen, mooie plekken en sommige delen hebben zelfs een echt hoofdstedelijke, kwalitatief goede uitstraling, zoals de gehele Admiraal de Ruijterweg. Binnen Bos en Lommer stijgt het opleidingsniveau en er is een toename van kleine huishoudens. Steeds meer 'nieuwe stedelingen' vinden de weg naar het stadsdeel. 'Sociale stijgers' vinden er een nieuwe woning, ervaren het stadsdeel als een nieuw, prettig woongebied en geven aan te willen blijven in het stadsdeel²⁷.

²⁵ Gemeente Amsterdam (2009) *Informatiegids*. Stadsdeel Bos en Lommer.

²⁶ Riemersma, M. (2008) *Quickscan sociaal isolement in Bos en Lommer*

²⁷ Gemeente Amsterdam (2009) *Buurtuitvoeringsprogramma Bos en Lommer 2010*



Bijeenkomsten

Na een moeizame startfase (zie tussenrapportage januari 2013), die afgesloten werd met de (deels) mislukte 'Community Mapping' bijeenkomst op 4 november 2012, heeft Stadsdeel West de regie over de pilot overgenomen. Er is een projectleider aangesteld die in opdracht van het Stadsdeel een nieuw traject heeft uitgezet. Uitgangspunt is om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de al bestaande initiatieven en projecten waar bewoners bij betrokken zijn. Het motto: "Bolo Werkt, stap voor stap".

Bijeenkomsten

- Donderdag 28 maart: De 'doorstart bijeenkomst', 15 personen (verantwoordelijken van het Stadsdeel waaronder twee buurtcoördinatoren, betrokken professionals en enkele actieve bewoners). Het was een inspirerende bijeenkomst na de teleurstellingen in de voorafgaande periode. Men voelde zich 'onder elkaar', mogelijk omdat de centrale stad partijen ontbreken. De titel die voor de pilot is gekozen "Bolo Bloeit!", blijkt al gebruikt door Lex de Jong van BoloBoost en is later veranderd in "Bolo Werkt!". Afgesproken is een Community Mapping/Kaart van de Buurt bijeenkomst te organiseren op 20 April.
- Zaterdag 6 april: De Bolo Tour, ongeveer 100 deelnemers. Een interessante en inspirerende bustocht langs een aantal lopende bewonersinitiatieven. In twee gele Amerikaanse schoolbussen gingen de deelnemers langs een aantal highlights van het nieuwe Bos en Lommer, zoals Casco Land, Moestuinen, BoloBoost en andere projecten. Er is afgesloten bij Coco's Kitchen. Daar was onder andere een optreden van Bolo Zingt en een presentatie van vrouwen van het Bruishuis.
- Zaterdag 20 April: Community Mapping/Kaart van de buurt bijeenkomst: "Breng je buurt in kaart", totaal 34 bewoners. De programmering en regie van de dag was in handen Diversity Joy. In drie groepen hebben de bewoners deelgenomen aan de geplande activiteiten. Het was een inspirerende dag, waar uiteindelijk een aantal 'dromen' over mooie initiatieven uit kwam, maar er is geen kaart van de buurt gemaakt. Dit was van te voren wel afgesproken en was ook de verwachting van veel deelnemers. Uiteindelijk zijn op basis van de dromen 8 perspectiefvolle ideeën geformuleerd. Deelnemers van Cascoland en de Marokkaanse vrouwen van Doenja waren opvallend afwezig (wel aangemeld).
- Dinsdag 14 mei: Vervolg bijeenkomst, georganiseerd door een actieve bewoner, 14 deelnemers. In deze bijeenkomst is geconstateerd dat de 8 ideeën van 20 april nog te weinig concreet zijn. Verder was er veel discussie over het doel van BGW en over de formeel-juridische randvoorwaarden. Uiteindelijk is de vraag gesteld: 'Waarom zitten we hier eigenlijk bij elkaar?'. Het is niet duidelijk of ze er zitten voor de overheid (participatie) of voor zichzelf (zelforganisatie). Uiteindelijk zijn er 2 groepen geformeerd: de communicatiegroep en de visie(boodschap)groep.

- Beide groepen zijn in mei bijeen geweest (respectievelijk 6 en 8 deelnemers). In de visiegroep kwam een nog niet opgeloste tegenstelling naar boven tussen het oude kader en de nieuwe creatieve bewoners, rond de centrale vraag *'What's in it for me?'*.
- 11 juni: bijeenkomst met ca. 12 aanwezigen, waarvan 4 tot 6 bewoners. De tijd is grotendeels besteed aan 'levend ganzenbord'. Tijdens de nabespreking is een plan ontwikkeld voor een buurt schoonmaakbedrijf, wat zou worden uitgewerkt.
- Woensdag 10 juli: Vervolgbijsamenkomst met bewoners, waarin een kaart van de buurt is gepresenteerd door de communicatiegroep.
- In juli is een kernteam gevormd van professionals: ABC (3x), buurtcoördinatoren van het Stadsdeel (3x), Combiwel/Bruishuis, Cordaan en de projectleider. Dit kernteam komt 1 keer per maand bij elkaar om af te stemmen en nieuwe initiatieven te faciliteren. Op donderdag 4 en dinsdag 16 juli is het kernteam bij elkaar geweest en is de specifieke inbreng van de verschillende organisaties afgestemd. Verder zijn er 10 kansrijke BGW projecten geïdentificeerd.
- Na de zomer is het kernteam twee keer bij elkaar geweest. Deze bijeenkomsten leverden niet voldoende inspiratie en focus op om de vaart erin te houden.
- De projectleider heeft vervolgens in overleg met de verantwoordelijke beleidsambtenaar van het Stadsdeel (Mirjam Nijpels) en de wethouder (Hetty Welschen) besloten zelf de knoop door te hakken en 6 kansrijke initiatieven te selecteren die ondersteund gaan worden (op basis van alle input van bewoners en professionals). Eind november wordt vastgesteld welke projecten levensvatbaar zijn en doorontwikkeld kunnen worden. Daarvoor is extra ondersteuning en budget beschikbaar.

Stand van zaken

Er zijn 6 kansrijke initiatieven geïdentificeerd in verschillende stadia van ontwikkeling:

- Buurtkamers (Gulden Winckel, Gibraltar en Kolenkit)
- Mode en Ambacht: 'Beyond Roots'
- Fietswerkplaats
- Buurt schoonmaakbedrijf
- Multi-media
- Moestuinen

Bewoners kunnen aansluiten bij één of meer van deze initiatieven. Elk project krijgt een startbudget van circa € 1.000,- en de komende 2 maanden staan in het teken van een 'haalbaarheidsonderzoek'. Per project gaat een projectgroep plannen ontwikkelen, eventueel leidend tot een uitgewerkt project- of bedrijfsplan. Professionals uit de kerngroep of actieve bewoners zijn trekkers van de projecten. Eind november komt een bijeenkomst waarin vastgesteld wordt welke initiatieven verder ondersteund gaan worden om door te groeien naar een buurtbedrijf of coöperatie. Daaromheen worden dan trainingen georganiseerd (een soort Organisatie Workshop activiteiten), in principe uitgevoerd door zelfstandige professionals in de wijk.

- Er is een kernteam van tien betrokken professionals: buurtcoördinatoren van het Stadsdeel, welzijnswerkers van ABC en zorgprofessionals van Cordaan. Er is draagvlak in het Stadsdeel en bij de wethouder. Corporaties zijn wel geïnformeerd, maar (nog) niet betrokken; enkele corporaties zijn wel enthousiast over het buurt-schoonmaak bedrijf.

- Er is een buurtkamer beschikbaar gesteld voor de ontwikkeling van deze initiatieven. Hier wordt nog weinig gebruik van gemaakt, maar kan de 'publieke vertrouwdeheid' vergroten.

Methode

- Aansluiten bij bestaande initiatieven en projecten.
- Aansluiten bij de werkwijze van buurtgerichtwerken van Stadsdeel West.
- Werving van nieuwe bewoners vanuit de afzonderlijke projecten, niet vanuit het gehele concept.

- Werken met een kernteam van professionals.
- Zoeken naar afstemming, coördinatie en samenwerking tussen de verschillende aangesloten projecten; dat kan op den duur leiden tot een buurtbedrijf of -coöperatie.
- De fase van het 'haalbaarheidsonderzoek' van eind september tot eind november 2013 kan gezien worden als een vorm van 'Plugging the Leaks'.
- Eventueel trainingen organiseren (als vorm van Organisatie Workshop activiteiten) als daar behoefte aan is, uitgevoerd door zelfstandige professionals uit de buurt.
- Stap voor stap verder ontwikkelen, niet overhaasten of onder druk laten zetten.

0-meting bewoners

A. Ervaringen

Bos en Lommer is een gemêleerde buurt met een divers samengestelde bevolking. Veel bewoners zijn gemotiveerd en lijken ook bereid mee te doen als ze kansen zien, wat onder andere blijkt uit interviews en een groot aantal (166) ingediende en uitgevoerde bewonersinitiatieven tijdens het krachtwijkenbeleid²⁸. Kenmerkend in Bos en Lommer was dat het vrijwel alleen ging om 'ongeorganiseerde' initiatieven: plannen zijn niet door een bestaande organisatie ingediend²⁹.

B. Zelforganiserend vermogen en mentaliteit

In de eerste tussenrapportage is al een deel van de 0-meting weergegeven. Door de lage opkomst van bewoners hebben we in die periode niet alle methoden voor de 0-meting toe kunnen passen.

Samengevat werd uit de eerste rapportage duidelijk dat er al veel bewonersinitiatieven zijn geweest en nog steeds worden opgezet, hoewel deze vaak geen duurzaam karakter kennen. Initiatieven brengen mensen bij elkaar, wat zorgt voor een groter netwerk van bewoners en sociale samenhang. Het is gebleken dat er behoefte is aan meer binding met de buurt. Vaak doen dezelfde mensen mee aan activiteiten en zijn bepaalde groepen moeilijk te bereiken.

Omdat de opkomst bij de Community Map een stuk lager was dan bij het opstellen van het Plan van Aanpak is ingeschat, dient de vragenlijst als verkennende methode. Interviews en participatieve observatie hebben hierin een grotere rol gekregen. Met een respons van 14 kunnen we een beeld schetsen van de aanwezigen. Opvallend is dat meer vrouwen dan mannen deelnemen, dat meer dan de helft vrijwilligerswerk doet en dat er ook twee mensen met een beperking deelnemen. Van de meeste deelnemers is het geboorteland van de ouders Nederland.

Vaardigheden

Zoals uit de eerste tussenrapportage is gebleken, hebben veel actieve bewoners in het verleden iets georganiseerd of aan een initiatief meegedaan. Bewoners hebben veel ervaring met organiseren en geven aan heel goed te zijn in het leggen van contacten, goed te zijn in leidingnemen in een groep en sterk te zijn op het gebied van mondelinge communicatie. Ook zijn ze goed in het enthousiast maken van anderen en schakelen ze de hulp in van anderen als dit nodig is.

Motivatie

De deelnemende bewoners zijn gemotiveerd om iets op te gaan zetten. 71,4% geeft aan zich verantwoordelijk te voelen voor de wijk en ze willen dan ook graag iets ondernemen in de wijk. 92,9% zegt dat het belangrijk is dat bewoners zelf voor hun wijk zorgen. Bewoners zoeken naar meer binding in de buurt. Een bepaalde bindingsfactor of succesverhaal kan hierbij helpen. Ze willen graag meedoen mits duidelijk is wat de doelen en resultaten zijn.

Netwerk

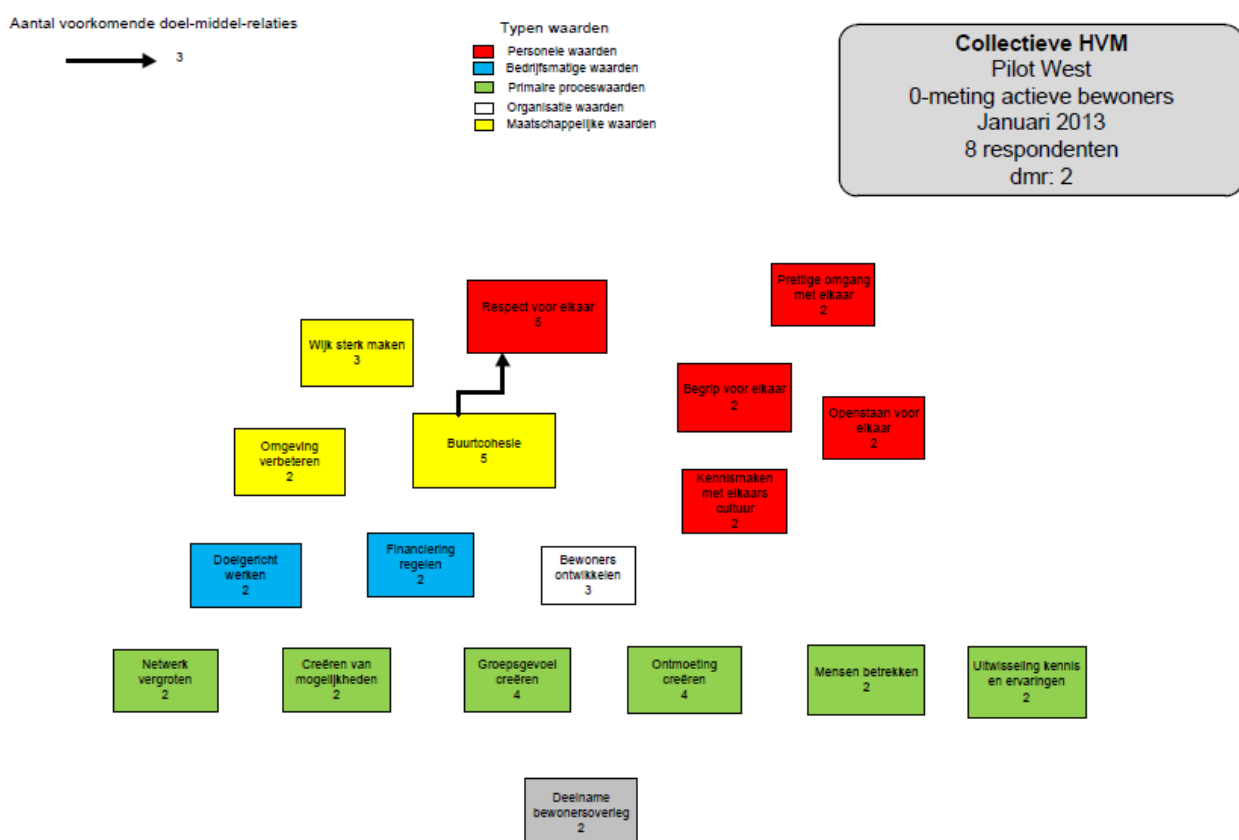
64,3% geven aan veel contact te hebben met directe burens, hoewel ook een aantal bewoners aangeeft

²⁸ Gemeente Amsterdam (2012) *Monitor 'bewonersinitiatieven'*.

²⁹ Ankeren, M van & Tonkens, E.H. & Verhoeven, I. (2010) *Een verkennende studie naar bewonersinitiatieven in krachtwijken van Amsterdam*, Hogeschool van Amsterdam / Universiteit van Amsterdam.

dit helemaal niet te hebben. Meer dan de helft van de bewoners kent andere bewoners in de wijk. 28,6% geeft aan dat ze leven in een leuke buurt met een prettige omgeving en 57,1% heeft een neutrale stem. Iets minder dan de helft geeft aan het gevoel te hebben andere bewoners te kunnen vertrouwen, de helft is neutraal en een enkeling is negatief. Wel praat een grote meerderheid met andere bewoners en organisaties als zij een idee hebben. Meer dan 60% voelt zich verbonden met de buurt en als ze een idee hebben, doen ze hun best dit idee uit te voeren.

Onderstaande afbeelding geeft de mentaliteit van bewoners bij de 0-meting weer (gemeten in oktober 2012). Dit wordt ook wel een Hierarchical Value Map genoemd. Hierin staan waarden genoemd, die bewoners betitelen als kernwaarden. Deze waarden geven aan wat zij belangrijk vinden in dit BGW project. Er zijn verschillende type waarden te onderscheiden. In de collectieve HVM wordt er onderscheid gemaakt tussen personele waarden (het gaat hier om waarden die voor de respondenten van persoonlijk belang zijn), bedrijfsmatige waarden (het betreft waarden voor de optimalisering van bedrijfsvoering van bewonersinitiatieven), primaire proces waarden (dit zijn waarden die te maken hebben met de kerndiensten of producten van bewonersinitiatieven), organisatie waarden (hierbij gaat het over zaken die voor de initiatieven als geheel belangrijk zijn en een hoger doel dienen) en maatschappelijke waarden (dit betreffen waarden die te maken hebben met de bedoelde maatschappelijke effecten). De nummers onder een waarde geven aan hoe vaak die desbetreffende waarde is voorgekomen in de groep geïnterviewden. De dikte van de lijn geeft de frequentie van een relatie weer tussen bepaalde waarden. Hoe dikker de lijn, hoe vaker de relatie tussen twee waarden is genoemd. De relatie tussen bepaalde waarden komt dan collectief voor onder actieve bewoners.³⁰



³⁰ Deze HVM en bijbehorende analyse staan ook in de eerste tussenrapportage (januari '13) vermeld. Voor de volledigheid en vergelijkbaarheid met stadsdeel Noord is deze wederom toegevoegd.

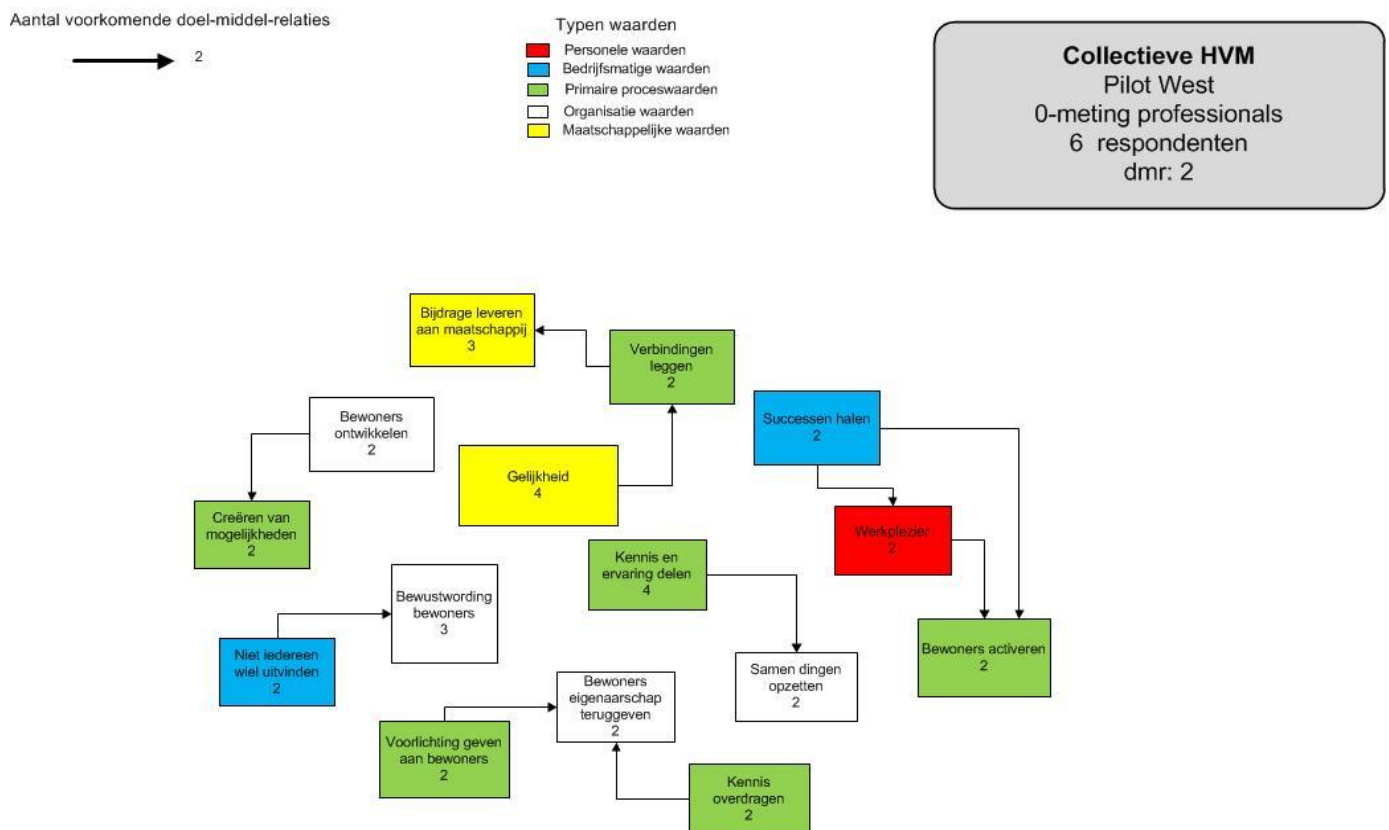
Waarden als 'buurtcohesie' en 'respect voor elkaar' zijn meest voorkomende kernwaarden. Ook is hier een verbinding zichtbaar. Dit betekent dat buurtcohesie leidt tot respect voor elkaar. Ook 'groepsgevoel creëren', 'ontmoeting creëren', 'wijk sterk maken' en 'bewoners ontwikkelen' kunnen worden gezien als kernwaarden. De collectiviteit onder bewoners is laag. Er is geen sprake van een groep bij de 0-meting.

Hieruit kunnen we concluderen dat de motivatie om mee te doen er zeker is, maar dat er nog weinig collectiviteit in de buurt bestaat. Bewoners hebben veel ervaring en vaardigheden, maar vaak doen dezelfde mensen mee aan initiatieven. Ze voelen zich verantwoordelijk en willen graag zorgen voor hun wijk. Ook in de ontwikkeling van het proces zien we dit terug (zie *proces*).

0-meting professionals

In de eerste tussenrapportage (januari '13) is uitgebreid verslag gedaan van de rol van de professionals. Hieruit kwam onder andere naar voren dat er gebrek was aan vertrouwen tussen de verschillende partijen, wisselend projectleiderschap en onduidelijke regie, fusies en andere belangen. Na de doorstart heeft de projectleider (zzp-er) de regie naar zich toe getrokken. Er is een coachteam gevormd waarbij buurtcoördinatoren, professionals van welzijnswerk en van zorginstellingen zijn aangesloten. Diversity Joy verzorgt de Community Mapping bijeenkomst. Knelpunten tussen verschillende partijen uit de vorige periode zijn (grotendeels) uitgesproken (wat niet inhoudt dat de eigen belangen van de organisaties meteen aan de kant zijn geschoven of dat fusieperikelen zijn verdwenen).

De betrokken professionals hebben aangegeven dat er draagvlak is voor dit project. Te denken valt aan buurtcoördinatoren van het Stadsdeel, participatieprofessionals van ABC en zorgprofessionals. Met de projectleider zitten zij in de Crew. Er is geen vaste overlegstructuur. Uitgangspunt is om aan te sluiten bij al bestaande initiatieven en zoveel mogelijk bewoners aan het stuur te laten. De professionals worden ingeschakeld waar nodig. Onderstaande HVM geeft de 0-meting weer van de betrokken uitvoerende professionals.



De professionals geven aan dat 'gelijkheid' en 'kennis en ervaring delen' kernwaarden zijn. Ook 'bewustwording bewoners' en 'bijdrage leveren aan de maatschappij' zijn veel genoemd. Twee van deze kernwaarden zijn maatschappelijke waarden (geel) en worden dus als belangrijk gezien. Kenmerkend is dat er veel primaire proceswaarden (groen) genoemd zijn. Deze waarden zijn nodig voor het opzetten

van een initiatief of bewoners door bewoners. Daarnaast zijn er veel verbindingen gelegd die leiden naar organisatiewaarden (wit). 'Niet iedereen wiel uitvinden' leidt tot 'bewustwording bewoners'. 'Voorlichting geven aan bewoners' en 'kennis overdragen' leiden tot 'bewoners eigenaarschap teruggeven'. 'Kennis en ervaring delen' leidt tot 'samen dingen opzetten'. De enige persoonlijke waarde (rood) is 'werkplezier'.

Er is sprake van beginnende collectiviteit, aangezien het afbreekcriterium nog laag is, maar er wel enkele verbindingen gelegd zijn. Er zijn veel 'eilandjes' zichtbaar. Positief is dat de mentaliteit gericht is op het opzetten van initiatieven met een maatschappelijk belang.

Proces

Ontwikkeling bewoners

Opvallend is dat er weinig geneigdheid is tot samenwerking. Verschillende initiatiefnemers lijken elkaar vooral te zien als concurrenten. Het lijkt erop dat de verschillende actieve krachten in de wijk elkaar moeilijk vinden en moeizaam verbindingen met elkaar aan gaan. In enkele gevallen komt dat heel expliciet naar voren als via een openbare e-mail vijandig en afwijzend wordt gereageerd door een bekende actieve buurtbewoner op een uitnodiging van een bewonersbijeenkomst van het project BGW.

Bij aanvang van de pilot BGW in Bos en Lommer werd ook gerekend op een groep allochtone vrouwen, verzameld rond het initiatief Doenja. Uiteindelijk zijn de vrouwen die in Doenja actief zijn of waren nooit bij een bijeenkomst van de BGW pilot geweest. Dit heeft waarschijnlijk voor een deel te maken met het verdwijnen van de stichting Buurtparticipatie, waardoor enkele vertrouwde opbouwwerkers weg vielen en voor een deel doordat het Stadsdeel een subsidie niet heeft toegekend, waardoor de motivatie om met een project 'van het Stadsdeel' mee te gaan doen, tot nul zakte.

Uit observatie van verschillende pogingen om bewoners bij BGW te betrekken blijkt steeds opnieuw een afwachtende houding van vrijwel alle bewoners en een expliciet wantrouwende houding bij actieve bewoners naar de bedoelingen van de lokale overheid, zowel van het Stadsdeel als de Gemeente Amsterdam. In een gesprek laat een bewoonster die al jarenlang actief is in de buurt haar onvrede duidelijk blijken over het gebrek aan financiële transparantie in het BGW traject. "Al die goedbetaalde professionals die hier rondlopen, hoeveel kost dat wel niet; en kan al dat geld niet beter besteed worden."

Een van de kwesties in het BGW traject die ook tegenstellingen oproept tussen verschillende betrokkenen is de onduidelijkheid over de financiële en juridische regelgeving bij de vormgeving van coöperaties, buurtbedrijven en/of organisaties waar geld in om gaat. Enkele buurtbewoners willen duidelijkheid hierover van het Stadsdeel, maar hebben dat nog niet gekregen.

Ook lijkt er een tegenstelling te bestaan tussen het oude activistische buurtkader en jonge creatieve professionals rond de vraag: "What's in it for me?". Dat werd duidelijk toen aan het eind van een bijeenkomst de vraag werd gesteld: "Waarom zitten we hier eigenlijk bij elkaar?". De vergadering bracht geen bevredigend antwoord en er werd een werkgroep ingesteld om zich verder in deze vraag te verdiepen. Op de volgende bijeenkomst bleek dat de groep er niet uit was gekomen en werd een pragmatische oplossing gevonden door verder te gaan met het bedenken van uitvoerbare projecten.

Rol professionals

De betrokken professionals tonen allen draagvlak en willen graag een bijdrage leveren aan het project. Tegelijkertijd denken en handelen ze primair vanuit hun eigen organisatie en de rol die ze daar innemen. Ook is voor de meeste professionals niet duidelijk wat precies van hen verwacht wordt. De belangrijkste professionals zijn:

- De projectleider, zelfstandig, maar aangesteld door het Stadsdeel;
- Drie buurtcoördinatoren in dienst van het Stadsdeel;
- Enkele participatiemedewerkers van ABC-West, (voor een deel nog zoekende naar hun rol in de nasleep van de reorganisatie/fusie waaruit ABC-West is ontstaan);
- Enkele zorgmedewerkers van Cordaan, die begaan zijn met 'hun eigen doelgroep', en erg zoekend zijn hoe hun 'cliënten' op een zinvolle manier aan het project kunnen deelnemen.

Hun rol zal veranderen en concreter worden als er ingezet wordt op de 6 initiatieven.

Conclusies

De pilot BGW in Bos en Lommer verloopt met vallen en opstaan, met één stap voorwaarts en twee stappen achterwaarts of andersom. Van een doorslaand succes kan nog niet gesproken worden. Als we het perspectief nemen dat in het interpretatiekader is geschetst en dat gebaseerd is op recent onderzoek naar ontwikkelingen en concrete voorbeelden van praktijken in andere, maar wel vergelijkbare plekken in Nederland, kunnen we stellen dat hier weliswaar moeizaam, maar ook volhardend doorgeworsteld wordt om langzamerhand stappen vooruit te maken in een noodzakelijk proces van verandering. Het proces waarin bewoners meer zeggenschap gaan krijgen over hun leefomgeving, zelf de regie nemen en zich minder als consument gaan gedragen maar meer als burger. In dit proces zal de overheid zich meer faciliterend en ondersteunend gaan opstellen in plaats van voorschrijvend en regulerend en zullen de professionele organisaties samenwerkingspartner worden van bewoners in plaats van aanbieders van diensten. Dit is een complex veranderingsproces dat niet van de ene op de ander dag gerealiseerd zal zijn. Er zijn stappen gezet en er zal voortgegaan moeten worden; een weg terug is er niet.

Van de oorspronkelijke methode BGW wordt eigenlijk alleen de fasering enigszins gevolgd. Bepaalde elementen uit het 'gedachtegoed BGW' worden wel meegenomen, maar er wordt niet systematisch volgens de methode BGW gewerkt. De pilot ontwikkelt zich op een geheel eigen manier die recht doet aan de specifieke omstandigheden in Bos en Lommer. Er kan gesteld worden dat in Bos en Lommer vanuit 'onzeker weten' gehandeld wordt en niet vertrouwd wordt op een vastgestelde methodiek.

Met betrekking tot het zelforganiserend vermogen kent West een rijke historie aan initiatieven. Veel bewoners hebben wel eens deelgenomen aan een initiatief of hebben ervaring met het opzetten hiervan. Ze bezitten dan ook al competenties die hiervoor nodig zijn. Daarnaast is er veel samengewerkt met andere bewoners en organisaties in de wijk. Het is gebleken dat bewoners wel gemotiveerd zijn, mits voor hen duidelijk is wat zij hier uit kunnen halen. Er is wantrouwen richting de overheid en ook in enige mate richting andere bewoners. Wat betreft de mentaliteit van de bewoners zijn 'buurtcohesie' en 'respect voor elkaar' veel genoemde waarden. Ook 'groepsgevoel creëren', 'ontmoeting creëren', 'wijk sterk maken' en 'bewoners ontwikkelen' zijn kernwaarden. De collectiviteit is echter laag. De bewoners vormen bij de 0-meting nog geen groep, hooguit een verzameling van losse individuen.

West kent een dichtheid aan organisaties. Professionals zijn zijdelings betrokken, waardoor voor bewoners het niet duidelijk is welke rol zij aannemen. Uitgangspunt van dit project is om zoveel mogelijk aan te sluiten bij initiatieven in de buurt en besluiten door bewoners zelf te laten nemen. De professionals geven bij de 0-meting aan dat 'gelijkheid' en 'kennis en ervaring delen' kernwaarden zijn. Ook 'bewustwording bewoners' en 'bijdrage leveren aan de maatschappij' zijn veel genoemd. Er is sprake van beginnende collectiviteit. Professionals streven vooral maatschappelijke, primaire proceswaarden en organisatiewaarden na. Laatste twee zijn van belang bij het opzetten van een initiatief.

Hoewel bewoners veel ervaring hebben met het opzetten van een initiatief, leidt dit niet tot resultaten. Bewoners vertrouwen de bedoelingen (van het Stadsdeel als eigenaar van het project) om diverse redenen niet. Bewoners zijn afwachtend (komen niet opdagen) of komen wel maar hebben dan een eigen agenda en passen ervoor om zich voor het karretje van het Stadsdeel te laten spannen. Als voor bewoners duidelijk is wie welke rol heeft en ze functioneren als team, die de bewoners willen ondersteunen, neemt dit mogelijk het wantrouwen richting professionals af. Ook wordt er weinig samengewerkt tussen bewoners onderling. Er zijn genoeg ideeën, maar er wordt niet doorgepakt. De collectiviteit blijft hierdoor laag en er is nog geen sprake van een groep. Met betrekking tot de professionals is er draagvlak voor het project, hoewel professionals gericht blijven op hun eigen organisatie. Om deze redenen heeft de projectleider zelf de regie in handen genomen. Dat is weliswaar strijdig met het basisprincipe van BGW, maar kan in deze situatie waarschijnlijk niet anders. Dat sluit aan bij de slotconclusie van Justus Uitermark over dit dilemma van 'bewonersparticipatie versus zelforganisatie': *"de overheid moet erkennen dat zelforganisatie grillig en ongelijk is, maar er toch op inzetten door zelforganisatie juist daar te bevorderen waar het moeilijk van de grond komt. Dit perverteert de essentie van zelforganisatie, maar het alternatief is het opgeven van sociale gelijkheid"*. Als we kijken naar groepsvorming zie je dat de bewoners nog een verzameling bewoners zijn en geen groep. Door het inzetten op verschillende losse initiatieven zullen er kleine groepjes ontstaan, die wel in een groter geheel (dmv gezamenlijke bijeenkomsten) met elkaar samenhangen. Aansluiten bij bestaande initiatieven zou een *best practice* kunnen zijn in West. Dit zal blijken uit komende periode.

Best persons zijn nog onduidelijk of nog niet aanwezig, maar wel gewenst om het project verder te trekken en het vertrouwen te vergroten.

2B. Stadsdeel Noord

Inleiding

Plan van Gool is gelegen in stadsdeel Noord in de wijk Buikslotermeer. Het wordt aan de noordzijde begrensd door het Buikslotermeerplein en in het zuiden door de Nieuwe Purmerweg. Er wonen ongeveer 3000 mensen. De buurt bestaat uit ongeveer 1400 woningen, gegroepeerd in deels aaneengesloten flats, die worden beheerd door Ymere en Eigen Haard. De meeste huizen zijn huurwoningen. Enkele delen van flats staan leeg. Op veel terreinen ligt het gemiddelde lager dan het gemiddelde in andere buurten van Noord, zelfs op of onder het gemiddelde van aandachtswijken.

Als je in de wijk begeeft zie je veel groen. In het midden bevindt zich een plein, waar onder andere een basisschool zit gevestigd. Er zijn weinig voorzieningen zoals winkels of speelgelegenheden in de buurt (wel op het aangrenzende Buikslotermeerplein). Gezien de bevolking is er een diversiteit aan bewoners: bewoners die er al heel hun leven wonen, studenten, ouderen, kunstenaars, gezinnen met een diversiteit aan nationaliteiten (voornamelijk Suriname en Nederlandse Antillen, Marokko en Turkije) en een klein aantal ondernemers. De werkloosheid is hoog (ongeveer 70%) en veel mensen hebben een uitkering of zitten in de bijstand. Lange tijd is er weinig geld vrijgemaakt door de gemeente om extra aandacht te besteden aan Plan van Gool. Dit resulteert in afnemende leefbaarheid en bewoners die wegtrekken uit de wijk.³¹

Momenteel is er een renovatie gaande in de buurt, wat heeft gezorgd voor verdeeldheid binnen de buurt. Enerzijds zijn er veel problemen zoals vervuiling van de wijk, criminaliteit, hangjongeren, werkloosheid en verloedering. Anderzijds is de buurt te kenmerken als rustig en groen, met een centrale ligging in Noord en met een goed bereik richting de stad en het platteland.



Bijeenkomsten

Noord is het tweede pilotgebied dat van start gaat. Vooraf is een planning opgesteld waarin tussen januari en juli de voorbereidingsfase/kwartiermaken, Community Mapping en Plugging the Leaks zouden plaatsvinden, ondersteund door onafhankelijk procesmanager Aura de Klyn en uitvoerende

³¹ Gemeente Amsterdam Noord (2012) *De Staat van het Plan van Gool 2011*.

professionals van Combiwel, Cordaan, Stadsdeel Noord, Eigen Haard, Ymere en Context International. Momenteel zijn bewoners in twee trajecten, in eigen tempo, bezig met de ontwikkeling van hun initiatief of bedrijf. Het motto en tevens naam van het project is: Samen Krachtig Plan van Gool.

Bijeenkomsten

- Dinsdag 26 maart en zondag 7 april: Twee informatiebijeenkomsten, in totaal 100 bewoners. Dit is de eerste keer dat veel bewoners bij elkaar kwamen. Stap voor stap is er uitleg gegeven, zonder al te spreken over grote doelen, concreet en dicht bij de beleving van bewoners. De nadruk ligt op informeren: 'Wil je iets doen voor je buurt of voor jezelf? Dit is je kans, aangezien er nu een potje geld vrij is gekomen.'

Voor en na deze avonden is er een veelheid en diversiteit aan tools ingezet. Koffie-ochtenden, persoonlijke gesprekken, activiteiten in de buurt en gebruik van media zoals posters, flyers, een website, facebook, twitter, krant en de radio. Het draaide om 'exposure'.

Er is een vijftal middagen georganiseerd voor de Community Mapping en Plugging the Leaks, gefaciliteerd door Context International.

- Zaterdag 4 mei: Eerste Community Mapping bijeenkomst, 16 bewoners. In deze bijeenkomst is gesproken over de sterktes en zwaktes in de buurt. Het doel van deze dag was om in kaart te brengen wat de kansen en problemen zijn in de wijk. Bewoners gaan op zoek naar een gezamenlijk beeld. Het is een heel gedifferentieerde groep en erg enthousiast. De noodzaak voor verandering in de wijk is hoog, wat zorgt voor een groepsgevoel. Uiteindelijk doel is om elkaar te ondersteunen, de hand te schudden en te helpen. 'Samen staan we sterk', aldus een bewoner. Door de bewoners is een naam bedacht die hierbij past: "Samen Krachtig Plan van Gool".
- Zaterdag 11 mei: Tweede Community Mapping bijeenkomst, 12 bewoners. In de praktijk is gebleken dat het maken van een kaart van de buurt niet lukte. In de tweede bijeenkomst is daarom gestart met actie-onderzoek, gericht op thema's. Welke thema's vinden de bewoners interessant? Na het vaststellen van een aantal thema's (oa. schoonmaak, kinderactiviteiten en buurtveiligheid) is er aan de hand van een aantal hulpvragen begonnen aan een plan van aanpak per thema. Bewoners zullen zelf buurt- en behoefteonderzoek gaan doen. Context International heeft de pilot als volgt omschreven: 'sociaal ondernemerschap ontwikkelen voor maatschappelijke problemen op een bedrijfsmatige manier'.

Er zijn vervolgens eerste thema-avonden georganiseerd, waar in totaal ongeveer 40 mensen naar toe zijn gekomen.

- Zondag 26 mei: Derde Community Map bijeenkomst, 25 bewoners. In deze bijeenkomst zouden de 'trekkers' gemotiveerd worden. Hierin is echter duidelijk geworden dat het tempo te hoog ligt. Sommige bewoners wisten nog niet wat ze willen. Ondernemers wilden juist niet alle stappen en trainingen volgen. Uiteindelijk heeft dit geleid tot een goed gesprek en later tot de keuze om drie trajecten op te starten: ondernemers in spé (sociaal-economisch doel, volgen hele traject), ondernemers en vrijwilligers.
- Zondag 9 juni: Vierde bijeenkomst, 25 bewoners. Er zijn 7 presentaties gegeven over verschillende thema's. Bewoners konden zich bij deze thema's aansluiten. Er vonden nog veel verschuivingen plaats. Voor 18 juni moesten de bewoners een keuze maken welk traject zij zouden willen volgen.

Er zijn veel bewoners met een uitkering. Deze bewoners zijn bang om hun uitkering te verliezen als ze deelnemen aan BGW. Er wordt een avond georganiseerd waar bewoners in een vertrouwde omgeving hun vragen kunnen stellen. De procesmanager gaat vervolgens in gesprek met DWI om te zoeken naar antwoorden en oplossingen.

- Dinsdag 25 juni: Vijfde bijeenkomst, bewoners komen in contact met professionals, ongeveer 40 personen aanwezig. Ambtenaren van het Stadsdeel, medewerkers van woningbouwcorporaties en zorginstellingen en de wijkagent waren aanwezig om naar de presentaties van verschillende plannen te komen luisteren. Daarna was er de mogelijkheid om met elkaar te praten. Tijdens deze bijeenkomst is duidelijk geworden dat het een positief effect heeft om professionals er daadwerkelijk bij te betrekken. Ook de wijkagent gaf aan nu voor het eerst in te geloven in buurtontwikkeling door bewoners zelf.
- Zondag 7 juli: feest!

Stand van zaken

Tijdens deze bijeenkomsten is duidelijk geworden dat de ambities onder de bewoners verschillen. Meer persoonlijke begeleiding is van belang. Er zijn bewoners die meteen aan de slag willen, zich willen ontwikkelen en uiteindelijk een bedrijfje willen opzetten. Verder zijn er bewoners die al ondernemers zijn: ook zij willen iets opzetten, maar hebben al veel vaardigheden in het verleden opgedaan om dit te kunnen bereiken en willen niet het gehele traject doorlopen. Ten slotte zijn er ook bewoners die op een andere wijze iets voor de wijk willen betekenen: vrijwillig, op een rustig tempo. Om die reden is er een splitsing gemaakt in de groep door het opzetten van drie trajecten:

A. Ondernemers in spé: zij zullen het hele programma volgen, waarin zij onder andere een intensief traject van trainingen ingaan (op contractbasis), actief aan de slag gaan met hun initiatief (action learning), matching avonden bijwonen en coaching en intervisie krijgen. Hierbij werken ze samen met het Oranje Fonds en worden ze ondersteund door het kernteam.

B. Ondernemers: Ook voor de ondernemers worden matchingavonden georganiseerd. Ze worden gecoacht en daarnaast ondersteund door het kernteam.

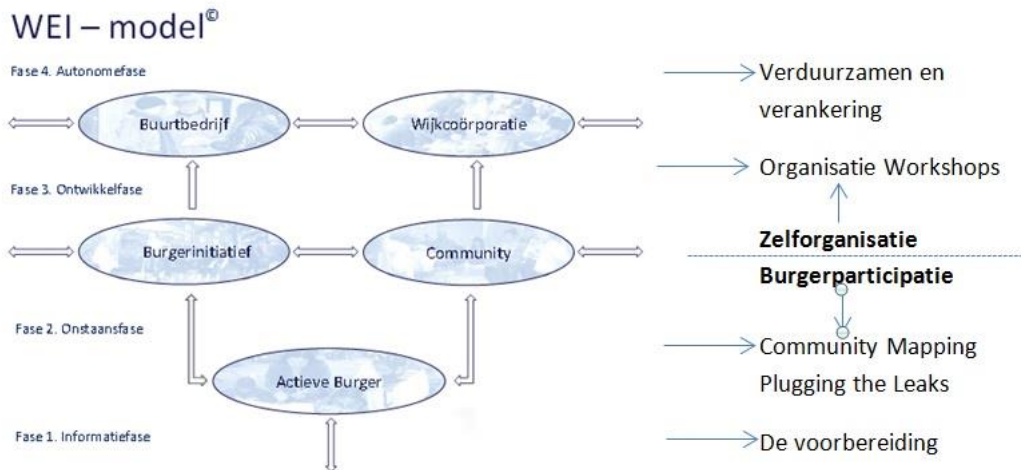
C. Vrijwilligers: Voor de vrijwilligers worden er thema-avonden georganiseerd, waarin verder wordt gewerkt aan problemen, kansen, ideeën en talenten. Ook deze bewoners worden hierin gecoacht.

- Momenteel zijn er 135 bewoners betrokken: trekkers, vrijwilligers en ondernemers
- 9 Buurtbedrijven in spé (51 bewoners). Zij doorlopen traject A. Elke dinsdag vinden er Organisatie Trainingen plaats en elke donderdagavond intervisie:
 - Schoonmaak bedrijf
 - Kringloop bedrijf
 - Wellnesscentre
 - Creatieve tak: naaien, knutselen, breien etc.
 - Programmeur die gebruiksvriendelijke financiële tools wil ontwikkelen.
 - Sociaal restaurant
 - Festivals in de buurt voor jongeren (talent podia)
 - Natuurspeelplekken
 - Naaiatelier
- 7 bewonersinitiatieven. Zij doorlopen traject C.
 - Kinderonderneming,
 - Brassband
 - Schoonmaak (6 trekkers en 45 vrijwilligers)
 - Communicatiegroep
 - Filmgroep (werkt samen met Buurt TV)
 - Maatjesproject (voor kwetsbare groepen)
 - Kunstschool (wordt binnenkort subsidie voor aangevraagd)
- Inmiddels is er een applicatie ontwikkeld met de 'digitale kaart van de buurt'. Tegelijkertijd met het starten van de Community Map bijeenkomsten met bewoners is gestart met de ontwikkeling van deze app. Bewoners konden dit dus volgen en tegelijkertijd feedback geven.
- Om de bewonersinitiatieven goed te kunnen ondersteunen is er een coachteam samengesteld waarin de verschillende coaches samenkomen en proberen één lijn te trekken.
- Om de buurtbedrijven goed te kunnen ondersteunen is er een facilitatoroverleg, waarin de trainers de intervisie en de trainingen voorbereiden en evalueren.
- Er is nog geen gezamenlijke ruimte. Afgelopen maanden is getracht een voormalig schoolgebouw 'Zweinstein' als ruimte te krijgen. Dit is een nog niet gelukt, maar de signalen zijn positief.
- Er zijn mensen met een uitkering afgehaakt, omdat DWI zich strikt aan de regels houdt en er geen vrije beleidsruimte is. Na veelvuldig overleg is hier nog geen verandering in gekomen.

Methode

Binnen BGW wordt gebruik gemaakt van de methode: het WEI-model. Dit is ontwikkeld door Buro DeKlyn. WEI staat voor Wijk Economisch Instroom model. Centraal staat het collectief werken aan de

wijk, waarbij gewerkt wordt aan de productie, consumptie en distributie van diensten en producten, waarbij bewoners op elk moment kunnen toetreden en uitstromen³². Deze methode werkt als leidraad. Dit betekent dat het een open model is en de uitvoering afhangt van de omgeving. Het WEI-model bestaat uit verschillende fasen: de informatiefase, de ontstaansfase, de ontwikkelfase en de autonomefase. De verschillende stappen van de methode BGW komen hierin terug, zie onderstaand model:



Fase 1: Informatiefase

In deze fase worden bewoners geïnformeerd over de kansen die BGW biedt voor de wijk, de community en het individu.

Fase 2: Ontstaansfase

In deze fase wordt er *voor en met burgers gewerkt aan het ontwikkelen van burgerinitiatieven die problemen in de wijk kunnen aanpakken*. Er wordt gewerkt aan het ontwikkelen van plannen die potentie hebben burgerinitiatieven en buurtbedrijven te kunnen worden. Daarnaast wordt er gewerkt aan community vorming om inbedding in de wijk te krijgen. Van bewoners informeren en activeren naar bewoners vasthouden. Bewoners krijgen ondersteuning bij de ontwikkeling van hun initiatief en het ontstaan van een wijkgemeenschap.

Fase 3: Ontwikkelfase

Er wordt via de methode Action Learning gewerkt aan zelforganisatie. Bewoners gaan zelf aan de slag en worden ondersteund door middel van reflectie en trainingen. Er wordt toegewerkt naar een zelfstandige organisatie.

Fase 4: Autonome fase

Idealiter werken bewoners samen aan hun initiatieven en bedrijven binnen een wijkcoöperatie en zonder ondersteuning van professionals.

Belangrijke principes van deze methode zijn dat het een open systeem is. De methode wordt gebruikt als kader, niet als leidende factor. Het gaat er om hoe het proces begeleid wordt en welke visie er achter zit.

³² Hier is een beknopte uitleg van het WEI-model weergegeven. Voor meer informatie over het WEI-model:

<http://auradeklyn.nl/WEI-model.pdf>

0- meting bewoners

Er is een groep die zich graag wil inzetten voor de buurt en BGW ervaren als een grote kans. Toch vinden bewoners het ook 'eng' om deel te nemen en zijn er sceptici die zich afvragen of het wel gaat lukken in deze buurt. In de buurt is er namelijk weinig sociale cohesie. Er zijn weinig activiteiten en er is weinig communicatie onderling. Bewoners geven aan dat 'het 0-punt' is bereikt. Er is geen waardering en respect voor de wijk. Luiers worden uit het raam gegooid, kinderen draaien uit verveling de schroeven los van de schommels en hangen rond op de galerijen. Daarnaast is er sprake van vervuiling, criminaliteit en lawaai en met regelmaat hangt er een urinegeur in de trappenhuizen. De wijk loopt leeg. 'Erger kan niet' zeggen bewoners zelf. Aan de andere kant geven bewoners aan hun wijk erg te waarderen. Het is een 'dorp in de stad' en er is 'ruimte, rust en groen'. Ook is er veel potentie en creativiteit in de buurt. Bewoners zien de noodzaak van verandering in. De groep 'trekkers' (geïnterviewd voor 0-meting) willen graag iets opzetten en zijn bereid te leren.

A. Ervaringen

Er zijn pogingen geweest om de buurt aan te pakken, maar dit had geen duurzaam karakter. Een voorbeeld is dat een aantal bewoners wel eens de buurt schoonprijkt, maar dat het de dag er na weer net zo vies is. Bewoners geven aan dat instituties er weinig of niets tegen doen. In de wijk is er een Bewonersvereniging. Zij organiseren activiteiten voor bewoners. Door de perikelen rond de renovatie is het aantal leden bij de bewonersvereniging sterk gedaald.

Bewoners zien vaak dezelfde mensen meedoen aan initiatieven. Vaak is er wel de motivatie, maar niet de durf. Daarnaast zijn veel bewoners op zichzelf gericht en het niet gewend om zelf iets te ondernemen. Door contact met elkaar kan er ook meer aandacht voor de omgeving ontstaan. Ook zijn er in het verleden negatieve ervaringen geweest met verschillende organisaties, waardoor het niet van de grond kon komen. Uit het onderzoek blijkt verder dat een meerderheid aangeeft begeleiding en ondersteuning belangrijk te vinden. Professioneel en niet te vrijblijvend. Door een breed en continue aanbod krijgen initiatieven meer draagvlak en is het laagdrempelig om mee te doen.

B. Zelforganiserend vermogen en mentaliteit

Omdat de opkomst bij de eerste twee Community Mapping bijeenkomsten een stuk lager was dan bij het opstellen van het Plan van aanpak is ingeschat, dient de vragenlijst als verkennende methode. Met een respons van 10 schetsen we een beeld van de aanwezigen. Interviews en participatieve observatie hebben hierin een grotere rol gekregen.

Met een ruime meerderheid zijn de meeste deelnemers vrouw. De helft geeft aan vrijwilligerswerk te doen. Verder zijn er ook twee bewoners aanwezig met een beperking. Het geboorteland van de ouders van de deelnemers varieert. Minder dan de helft heeft Nederland ingevuld, de rest Suriname en landen in Afrika.

Vaardigheden

De helft van de bewoners geeft aan wel eens mee te hebben gedaan aan een activiteit, slechts 1 van hun heeft zelf iets georganiseerd. De helft van de bewoners zegt goed te zijn in het organiseren van activiteiten, de andere helft heeft een neutrale stem. Meer dan 60% geeft aan mondeling of schriftelijk goed te zijn en goed te zijn in het leggen van contacten. Verder zegt de helft weinig te merken van buurtactiviteiten. 70% kan anderen enthousiast maken voor een activiteit en doet moeite om het initiatief te laten slagen.

Motivatie

70% van de bewoners geeft aan graag te ondernemen in de wijk, de anderen geven een neutrale stem. De bewoners hebben zelf veel ideeën om de buurt te verbeteren: samen portieken schoon houden, het opzetten van kinderactiviteiten, de veiligheid verbeteren, meer sociaal contact en een betere leefbaarheid. 'Individualisme' is een woord wat regelmatig wordt genoemd om het gebrek aan sociale samenhang aan te geven. Bewoners willen echter wel graag samen de handen in een slaan en in

gezamenlijkheid verder ontdekken wat ze voor de buurt kunnen verbeteren. 90% voelt zich verantwoordelijk voor de wijk en vindt het belangrijk dat bewoners zorgen voor hun wijk.

Netwerk

Of bewoners veel contact hebben met hun directe burens en of ze veel bewoners kennen is sterk verdeeld. 70% geeft aan een neutrale stem te hebben in het feit of zij een leuke buurt hebben en prettig met elkaar omgaan. Daarnaast hebben veel bewoners niet het gevoel anderen te kunnen vertrouwen. Als bewoners ideeën hebben om de buurt te verbeteren praten ze doorgaans wel met andere bewoners, maar zelden met organisaties. Bewoners doen er veel aan een initiatief te laten slagen, maar weten niet altijd hoe ze dit kunnen uitvoeren en andere mensen kunnen bereiken.

Er is vooral behoefte om samen met andere bewoners dingen op te zetten in de buurt. Bewoners geven aan dat de bewoners in deze buurt dezelfde problemen ervaren en door samen te werken hier iets aan willen veranderen. Binding, het krijgen van meer verantwoordelijkheidsgevoel voor je buurt, samenwerken, vereenzaming tegengaan, gezelligheid en iets betekenen voor je buurt zijn veelgenoemde begrippen.

Centrale waarden

Onderstaande afbeelding geeft de mentaliteit van bewoners bij de 0-meting weer (gemeten in april/mei 2013). Dit wordt ook wel een Hierarchical Value Map genoemd. Hierin staan waarden genoemd, die bewoners betitelen als kernwaarden. Deze waarden geven aan wat zij belangrijk vinden in dit BGW project. Er zijn verschillende type waarden te onderscheiden. In de collectieve HVM wordt er onderscheid gemaakt tussen personele waarden (het gaat hier om waarden die voor de respondenten van persoonlijk belang zijn), bedrijfsmatige waarden (het betreft waarden voor de optimalisering van bedrijfsvoering van bewonersinitiatieven), primaire proces waarden (dit zijn waarden die te maken hebben met de kerndiensten of producten van bewonersinitiatieven), organisatie waarden (hierbij gaat het over zaken die voor de initiatieven als geheel belangrijk zijn en een hoger doel dienen) en maatschappelijke waarden (dit betreffen waarden die te maken hebben met de bedoelde maatschappelijke effecten). De nummers onder een waarde geven aan hoe vaak die desbetreffende waarde is voorgekomen in de groep geïnterviewden. De dikte van de lijn geeft de frequentie van een relatie weer tussen bepaalde waarden. Hoe dikker de lijn, hoe vaker de relatie tussen twee waarden is genoemd. De relatie tussen bepaalde waarden komt dan collectief voor onder actieve bewoners.

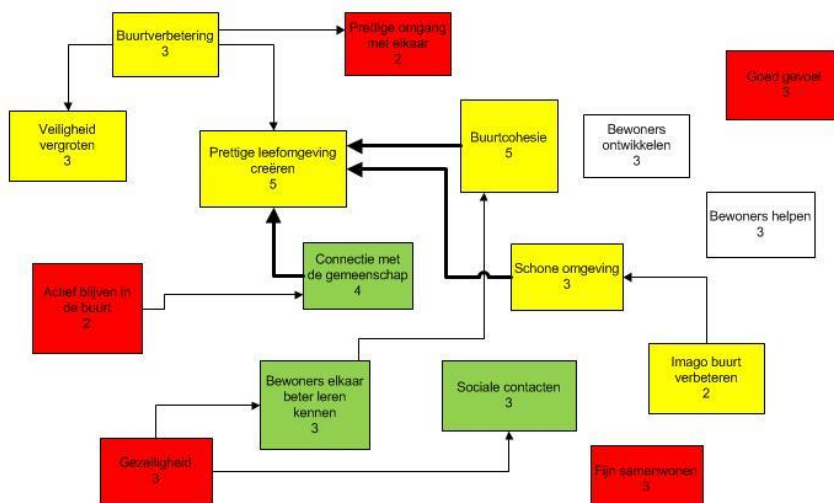
Aantal voorkomende doel-middel-relaties



Typen waarden

- Personele waarden
- Bedrijfsmatige waarden
- Primaire proceswaarden
- Organisatie waarden
- Maatschappelijke waarden

Collectieve HVM
Pilot Noord
0-meting bewoners
9 respondenten
dmr: 2



Waarden als 'buurtcohesie' en 'prettige leefomgeving creëren' zijn meest voorkomende kernwaarden. De verbindingen die het meest voorkomen leiden van 'schone omgeving', 'buurtcohesie' en 'connectie met de gemeenschap' allen naar 'prettige leefomgeving creëren'. Er is dus een grote behoefte naar deze kernwaarde. Op het gebied van maatschappelijke waarden (geel) is collectiviteit zichtbaar. Bewoners vinden deze waarden erg belangrijk. Andere vaak genoemde waarden zijn persoonlijke waarden: 'goed gevoel', 'fijn samenwonen' en 'gezelligheid'. Meerdere bewoners geven aan dat 'gezelligheid' leidt tot 'bewoners elkaar beter leren kennen' en tot 'sociale contacten'. Er zijn geen bedrijfsmatige waarden genoemd en slechts een tweetal organisatiewaarden: 'bewoners ontwikkelen' en 'bewoners helpen'. Hier is nog weinig collectiviteit in te zien. Op het gebied van organisatiewaarden zullen bewoners zich nog moeten ontwikkelen om tot een mentaliteit te komen die zich richt op het opzetten van initiatieven of bedrijven.

0-meting professionals

Er is door Stadsdeel Noord gestart met het aanstellen van een zelfstandig professional (Buro DeKlyn, netwerkorganisatie van wijkprofessionals van Aura de Klyn) als procesmanager. De procesmanager heeft vervolgens professionals van verschillende organisaties ingehuurd voor de informatiefase van de pilot: een bewonerscoach van welzijnsorganisatie Combiwel (30 uur in de week), een participatiemakelaar van Stadsdeel Noord, huismeesters van woningbouwcorporatie Ymere en Eigen Haard en een tijdelijke bewonerscoach van ASW. Met dit kernteam is gestart. Later is ook een trajectbegeleider van Cordaan aangesloten. Daarnaast mochten ook andere professionals en bewoners toetreden tijdens het proces. Voor het verzorgen van de Community Mapping en Plugging the Leaks en het geven van een training Wijkeconomie aan ambtenaren is Context International betrokken. Ook is Design Arbeid aangesloten om een applicatie te maken voor een digitale kaart. Design Arbeid denkt na over de manier van communiceren als bewoners aan het stuur staan en de overheid zich terug trekt.

Naast het kernteam was er in de periode tot de zomer een facilitatorteam. Hierin zaten de procesmanager, de bewonerscoach van Combiwel, Context International en Design Arbeid om de bijeenkomsten voor te bereiden en te evalueren.

De procesmanager is zelfstandig ondernemer en al jaren actief in het bottom up werken aan wijkontwikkeling. In deze pilot heeft de procesmanager twee taken: proces managen richting bewoners (WEI-model) en het op gang brengen van een proces richting organisaties, die linken aan BGW. Vanuit het welzijnswerk (bewonerscoach) wordt er in deze pilot op een nieuwe manier gewerkt. Met de invoering van Welzijn Nieuwe Stijl ligt de nadruk op het zelf organiseren door bewoners. Coaching en intervisie zijn nieuwe taken voor de welzijnsprofessionals. Ook van ambtenaren wordt een nieuwe manier van werken gevraagd. Enerzijds hebben zij te maken met een organisatie die moet bezuinigen en anderzijds moeten zij experimenteren met het 'nieuwe werken'. Dit leidt tot reacties als: 'dus ik moet nu even geen ambtenaar zijn' en 'maar dat kan hier helemaal niet'. Op verschillende niveaus zijn verbindingen gelegd binnen het Stadsdeel: een buurtmeester, participatiemakelaar en beleidsadviseur. De huismeesters van de woningbouwcorporaties kennen veel bewoners en zijn de enige professionals die in de wijk aanwezig zijn met een ruimte (buurtkamer).

Centrale waarden

In het voorjaar is van 6 professionals de mentaliteit in kaart gebracht. Onderstaande HVM geeft deze mentaliteit weer. In deze HVM komen 'successen halen' en 'bewoners bewust maken van eigen kwaliteiten' het meest voor. Dit zijn respectievelijk bedrijfsmatige en organisatiewaarden. Andere organisatiewaarden die veel voorkomen zijn 'bewoners ontwikkelen' en 'bewoners helpen'. Daarnaast worden de primaire proceswaarden 'bewoners op de hoogte van ontwikkelingen in de wijk' en 'faciliteren' veel genoemd. Vanuit deze twee waarden worden veel verbindingen gelegd. Dit betekent dat professionals aangeven dat als 'bewoners op de hoogte zijn van ontwikkelingen in de wijk' dit leidt tot het 'veiligheid vergroten', 'successen halen' en 'eigen verantwoordelijkheid bewoners'. Ook 'faciliteren' leidt tot laatst genoemde begrip, maar ook tot 'bewoners helpen' en een 'goed gevoel'. Opvallend is het aantal waarden die wijzen op een ondersteunende in plaats van sturende overheid: 'faciliteren', de taak 'coachen en trainen' en 'bewoners helpen'.

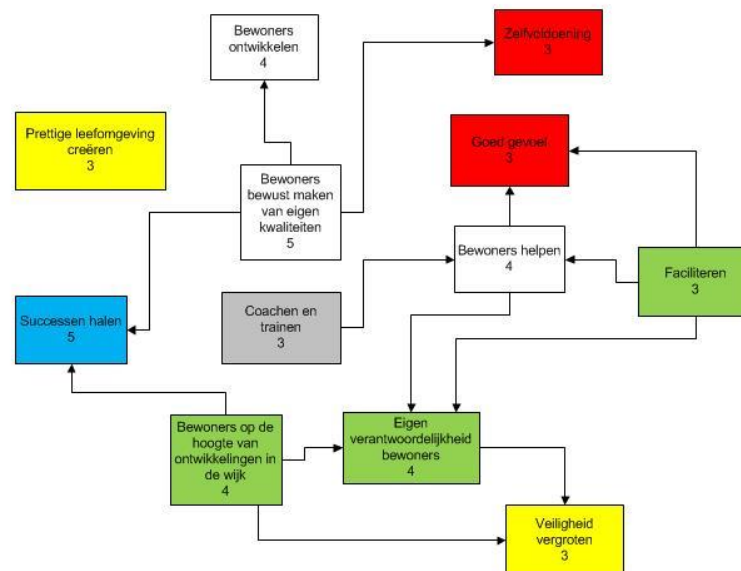
Aantal voorkomende doel-middel-relaties

→ 3

Typen waarden

- Personele waarden
- Bedrijfsmatige waarden
- Primaire proceswaarden
- Organisatie waarden
- Maatschappelijke waarden

Collectieve HVM
 Pilot Noord
 0-meting professionals
 6 respondenten
 dmr: 3



Er is al een beginnende collectiviteit, zichtbaar aan de vele verbindingen met een laag afbreekcriterium van 2. Ook richten de professionals zich veel op primaire proces waarden, organisatie waarden en bedrijfsmatige waarden. Deze zijn allen van groot belang bij het ontstaan van initiatieven en bedrijven door bewoners.

Proces

Ontwikkeling bewoners

Het aantal bewoners dat zich aansluit groeit nog steeds. Momenteel doen er 135 bewoners mee in de verschillende trajecten. Nu is al zichtbaar dat de instelling van bewoners is veranderd. Er is een kans om iets te verbeteren in en voor de buurt, met elkaar. Bewoners hebben de stap gezet en durven het aan met elkaar iets te beginnen, op sociaal of economisch niveau. Er is een duidelijk verschil tussen de trekkers en volgers. Er zijn twee trajecten gaande, waarin bewoners zelf een keuze hebben kunnen maken. Persoonlijke begeleiding is belangrijk. Sociale cohesie is één van de kernwaarden die veel bewoners gebruiken. De deelnemende bewoners zien zichzelf als groep, waarin ze met elkaar kansen zien en samenwerken. De deelnemende bewoners ontwikkelen zich in een lerende omgeving. Er is vertrouwen in het project, groepsgevoel en enthousiasme. Ze hebben ontdekt waar hun talenten liggen en op welk terrein ze iets kunnen betekenen. Bewoners helpen elkaar, vermengen zich in elkaars initiatieven. Ze werken samen als geheel en zien in dat ze daadwerkelijk iets kunnen. Er is een manifest opgesteld waarin staat opgenomen waar 'Samen Krachtig Plan van Gool' voor staat. Er was een tendens zichtbaar van veel nieuwsgierige bewoners bij de informatiebijeenkomsten, naar weinig bewoners op de eerste twee bijeenkomsten in mei, naar een toename van bewoners die nog steeds doorloopt. Helaas zijn er ook bewoners afgevallen, die vanwege hun huidige positie op de arbeidsmarkt niet mochten deelnemen.

Rol professionals

In de eerste fase zaten alle uitvoerende professionals bij elkaar in het kernteam. Hierin is vooraf duidelijk gemaakt welke rol iedereen heeft door een functieomschrijving. Directe professionals bleven op de hoogte, gaven hun mening en toestemming waar nodig en zorgden voor draagvlak. In dit overleg werden knelpunten meteen omgezet in actiepunten. In het begin waren er ook bewoners in het kernteam. Om de rollen helder te houden moesten zij kiezen of ze bij het kernteam wilden of zich wilden

aansluiten bij een initiatief. Uiteindelijk zaten er geen bewoners meer in het kernteam, omdat zij liever mee wilden doen in het project.

De procesmanager probeert zich niet te veel te vermengen in het zicht van bewoners, zodat zij naarmate het project vordert, steeds minder aanwezig hoeft te zijn. De procesmanager schetst de kaders, waarbinnen continu veranderingen zijn. Het is een framework wat continu beweegt. Meteen inspelen op problemen die leven bij bewoners door te observeren en te checken. In de tweede Community Mapping bijeenkomst is men niet verder gegaan op het oorspronkelijke idee om in het algemeen de kansen en problemen in de buurt in kaart te brengen, omdat hier niet de behoefte van de bewoners lag. Samen met de bewoners zijn er thema's centraal gesteld. Aan de hand van deze thema's gingen bewoners een behoefteonderzoek doen in de wijk. Daarnaast houdt de procesmanager de contacten met de centrale stad en de ambtenaren en wethouders van het Stadsdeel. De bewonerscoach (Combiwel) is degene die in de eerste twee fases al het contact met bewoners heeft onderhouden.

Na de zomer is het oorspronkelijke kernteam opgeheven en zijn er een coachteam en facilitatorteam voor in de plaats gekomen. Naast de bewonerscoach zijn er ook coaches van het Stadsdeel en een coach van Cordaan toegetreden. In het facilitatorteam worden de trainingen samengesteld door de trainers en de procesmanager. Voor de Organisatietrainingen is het netwerk van Buro DeKlyn aangesproken om dit samen met haar uit te gaan voeren.

Ook wordt er op managementniveau veel tijd gestoken in de toekomst. Ambtenaren, wethouders en anderen worden ingelicht en uitgenodigd bij bewonersbijeenkomsten.

Conclusie

In Plan van Gool werd vooraf gezegd dat het heel moeilijk zou zijn in deze wijk iets op te gaan zetten met bewoners. Er is gestart met het leggen van een voedingsbodem op meerdere niveaus: bij het Stadsdeel en bij de Centrale stad, in de wijk door het vormen van een kernteam (waarin alle professionals vooraf wisten wat er van hen verwacht werd) en op het niveau van bewoners. De methode wordt gezien als leidraad en is dus niet leidend. Het is een flexibel kader, waarin ruimte is voor de behoeften van bewoners.

In Plan van Gool is afgelopen jaren weinig tot niet geïnvesteerd in de buurt. Daarnaast zijn er weinig activiteiten geweest in de buurt. Hierdoor hebben bewoners weinig ervaring met het opzetten van initiatieven en met het samenwerken met andere bewoners en professionals in de buurt. Toch is er motivatie om te investeren in de wijk. 'Erger kan niet' geven bewoners zelf aan. Het vertrouwen in andere bewoners is laag en 'individualisme' is een woord wat vaak genoemd wordt. Er is sprake van een beginnende collectiviteit. Hoewel dit tegenstrijdig lijkt aan elkaar, is er een grote behoefte aan wijkontwikkeling. Dit levert mogelijk deze collectiviteit op. Waarden als 'buurtcohesie' en 'prettige leefomgeving creëren' zijn meest voorkomende kernwaarden. De verbindingen die het meest voorkomen leiden van 'schone omgeving', 'buurtcohesie' en 'connectie met de gemeenschap' allen naar 'prettige leefomgeving creëren'. Er is al collectiviteit onder maatschappelijke waarden, maar waarden die nodig zijn voor het oprichten van een initiatief worden minder genoemd.

Van begin af aan is voor de bewoners duidelijk geweest wat de rol is van de procesmanager, bewonerscoach en andere professionals. Er is een duidelijke rolverdeling en transparantie in samenwerking. De collectiviteit onder de professionals bij de 0-meting is relatief hoog te noemen voor een startend project. 'Successen halen' en 'bewoners bewust maken van eigen kwaliteiten' zijn meest voorkomende kernwaarden. Dit zijn respectievelijk bedrijfsmatige en organisatiewaarden. Andere organisatiewaarden die veel voorkomen zijn 'bewoners ontwikkelen' en 'bewoners helpen'. Daarnaast worden de primaire proceswaarden 'bewoners op de hoogte van ontwikkelingen in de wijk' en 'faciliteren' veel genoemd. Kenmerkend is dat er veel waarden genoemd worden die nodig zijn voor het opzetten van een initiatief, waarin ze een meer faciliterende en ondersteunende rol op zich nemen.

Na 'een duwtje in de rug' is het vertrouwen van bewoners gewonnen en willen zij samen met elkaar werken aan de buurt en zichzelf. Het woord 'samen' wordt ontelbaar vaak gebruikt. Dit zag je vanaf de start al terug in de titel: 'Samen Krachtig Plan van Gool'. Er zijn ontzettend veel communicatiemiddelen ingezet om bewoners te informeren. Voor deze eerste fase is veel tijd genomen. De groep wordt nog steeds groter en verspreidt zich als een olievlek. Er is een groep ontstaan, waarbij iedereen zijn plekje heeft gevonden en groepsnormen worden bepaald. Er is een manifest opgesteld. Bewoners worden steeds meer een team en ontwikkelen zich in de richting van een organisatie. Er is daadkracht om iets op te zetten. Door middel van trainingen, intervisie en coaching wordt er gewerkt aan kennis, competenties en reflectie. Wel kan er ook terugval in de groepsvorming ontstaan. Sommige groepen zijn nog 'fragiel', omdat de trekkers soms kwetsbare bewoners zijn. Mochten deze wegvallen, dan is het de vraag of deze groepen blijven bestaan.

Er is een sterke aansturing door de projectleider en bewoners hebben aangegeven dit nodig te hebben (sommigen hebben zeer weinig ervaring). In deze omgeving is dit een best practice. Verder hebben bewoners aangegeven dat individuele gesprekken het beste werken om te weten wat er speelt in de wijk en te luisteren naar de behoefte van bewoners. Het opsplitsen van drie programma's waar bewoners zich bij aan kunnen sluiten, lijkt nu ook onderdeel van de best practice. De procesmanager en bewonerscoach zijn *best persons*. Als je de rollen uit *Best persons* van Van den Brink (2013) er bij pakt, zie je dat de procesmanager zich identificeert met een frontliniemedewerker en bruggenbouwer (continu omzetten naar actiepunten en verbindingen leggen, vanuit de leefwereld van bewoners). De alledaagse doener is te herkennen in de bewonerscoach (meest dicht bij de bewoners, midden in de wijk). De andere personen in het kernteam zijn ook aan te merken als *best persons*, namelijk als sociale ondernemers (vanuit hun professionele positie proberen ze dingen voor elkaar te krijgen en linkjes te leggen). Veel bewoners kennen deze personen en zijn hier positief over. De buurtkamer van deze huismeesters is de enige publieke ruimte die momenteel gebruikt wordt. Door het vinden van een grotere geschikte ruimte voor BGW kan de publieke vertrouwdheid toenemen. Het is van belang dat er sterke netwerken worden ontwikkeld, om eventuele tegenslagen of uitval aan te kunnen. Om terug te komen bij Uitermark, er zijn trekkers (zij krijgen trainingen en intervisie om zich zo goed mogelijk te ontwikkelen: 'competente bestuursleden') en vrijwilligers die zich verbonden voelen met elkaar. Wel hebben veel deelnemers een kwetsbare positie (te denken valt aan mensen met een uitkering of taalachterstand), wat zwakke verbanden kan opleveren.

2C. Stadsdeel Nieuw-West

Inleiding

De pilot wordt uitgevoerd in 4 buurten in Nieuw-West: De Wildemanbuurt-Blomwijckerbuurt (2 buurten, worden hier samen genoemd), De Reimerswaalbuurt, de Borrendammebuurt en de Suhabuurt. Er is gekozen voor deze buurten omdat ze een aantal overeenkomsten heeft: ze bevinden zich allen in Osdorp, het zijn buurten waar ASW bezig was met bewonersinitiatieven en het zijn allen buurten die onder de Amsterdamse Wijkaanpak vallen. Het zijn stedelijke vernieuwingsgebieden (hoewel veel plannen zijn stopgezet of getemporiseerd) of ze grenzen eraan; indien er geen stedelijke vernieuwing in de buurt plaatsvindt, dan komen de woningen in aanmerking voor woningverbetering of zijn ze reeds gerenoveerd. De buurten zijn aantrekkelijk door de centrale ligging en de grote verscheidenheid aan voorzieningen in de directe omgeving, zoals het stadsdeel winkelcentrum Osdorpplein en de Sloterplas. Stadsdeel Nieuw-West zet breed in op bewonersinitiatieven. In de Wildeman-Blomwijckerbuurt en Reimerswaalbuurt vinden meer initiatieven plaats dan in de Borrendammebuurt en de Suhabuurt.³³

*De Wildeman-Blomwijckerbuurt*³⁴

De Wildemanbuurt telt ruim 4800 inwoners. Een kwart daarvan is 65 jaar en ouder en meer dan de helft is allochtoon. De sociale cohesie en participatie verschilt per buurt. In het noordelijk deel van de buurt is deze met name slecht tot matig. De buurt heeft te maken met hangjongeren, meldingen van drugshandel, drugsgebruik en het illegaal verblijven van jongeren op zolderverdiepingen. De eenzijdige woningvoorraad bevordert de concentratie van sociale en economische problemen. De buurtvoorzieningen voor onderwijs, zorg, jeugd, veiligheid en sport zijn niet mee ontwikkeld met de veranderende bevolkingsamenstelling van de buurt. Het traditionele buurtwinkelcentrum Osdorper Ban/Hoekenesgracht is nu een gemengd winkel/horeca/dienstverleningsgebied en ondervindt stevige concurrentie van het Osdorpplein. Verder is er sprake van leegstand en zijn er weinig mogelijkheden voor kleinschalige bedrijvigheid. De garage Notweg dient als 'Vliegwiel voor werkgelegenheid'. Voorheen was het een creatieve broedplaats voor starters, en fungeerde het daarnaast als informatiepunt voor bewoners over de wijkontwikkeling en als ontmoetingsplek in de buurt. Nu richt het zich vooral op de bevordering van (economische) participatie. De corporaties Ymere, Stadgenoot, Eigen Haard en Stadsdeel Nieuw-West hebben intensief samengewerkt met buurtbewoners, ondernemers, veldwerkers en sleutelfiguren in de wijk aan een vernieuwingsplan vanuit het gedachtengoed: 'Samen maken we meer', maar hier is een eind aangekomen doordat de crisis een streep door de vernieuwing zette.

Reimerswaalbuurt en Borrendammebuurt

De Reimerswaalbuurt en de Borrendammebuurt tellen samen 6351 inwoners. Toen de Reimerswaalbuurt en Borrendammebuurt ontstond was er flinke woningnood en werden er veel monotone flats gebouwd. Vijftig jaar later is besloten de buurt grondig te vernieuwen. Een aantal pleinen en een park zijn opnieuw ingericht naar de wensen van de bewoners. Nieuw Reimerswaal is bedoeld als een buurt voor jong en oud en het Botteskerkpark is een belangrijke ontmoetingsplaats.³⁵ Er zijn woningen voor senioren gebouwd, maar ook eengezinswoningen. De twee scholen hebben een nieuw gebouw gekregen. Van de drie woningbouwprojecten Stadstuinen, Vrankendijke en Reimershoven, zijn de eerste twee gerealiseerd. Reimershoven is slechts ten dele gerealiseerd, maar de laatste fasen zijn met tenminste 10 jaar uitgesteld. In activiteitencentrum Vrankendijke is een activiteitencentrum met dagbesteding voor volwassenen met een lichamelijke handicap gerealiseerd. Amstelrade biedt hier trainingen, scholing en activiteiten aan: van computercursussen en creatieve activiteiten tot rolstoeldansen. Het is een open centrum waarmee ook de buurt zijn voordeel kan doen, bijvoorbeeld

³³ Gemeente Amsterdam (2012). *Jaarverslag gebiedsarrangementen*

³⁴ Informatie ontleend aan: <http://kennisbank.platform31.nl/pages/27624/Amsterdam-Wildemanbuurt---Osdorp.html>

³⁵ Informatie ontleend aan: <http://www.nieuwreimerswaal.nl/>

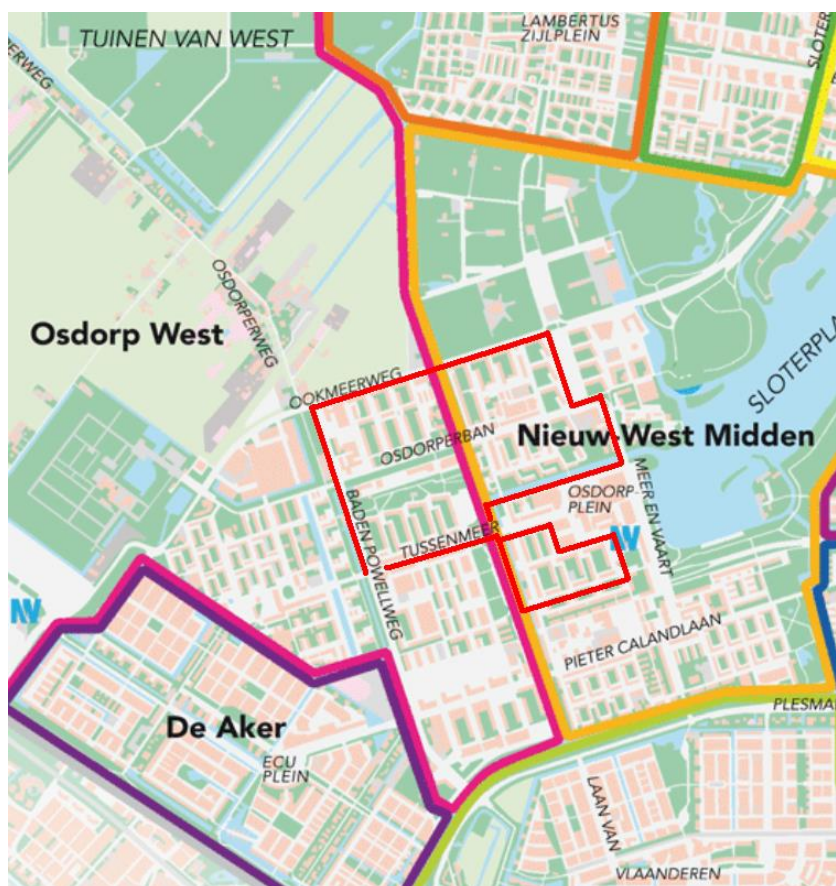
door in overleg gebruik te maken van de ontmoetingsruimte.

Suhabuurt

De SuHa-buurt telt 2733 inwoners en grenst aan het Osdorpplein. Het kent tal van voorzieningen in de nabijheid. De Meervaart, het Talentenhuis, de Openbare Bibliotheek, Studio West, de Sloterplas en vele basisscholen. Wat betreft de stedelijke vernieuwing zit de buurt in een aparte situatie: deels geheel vernieuwd, deels rijp voor de sloop (de peildatum is in aantocht) en deels oude woningen die tegen de eerdere plannen in toch zeker de komende tien jaar niet gesloopt worden. Dit brengt een mix van oude, nieuwe en tijdelijke bewoners met zich mee. Daarnaast levert dit ook veel leegstand op. Verder staat de sociale cohesie onder druk. De buurt kent tal van problemen: lage CITO-scores, vroegtijdige schoolverlaters, kinderen met overgewicht en werkloosheid. Eén op de drie huishoudens heeft het stempel 'minimumhuishouden' en een openbare ruimte is vanwege de vernieuwingsplannen niet goed onderhouden.

De gelijkenis tussen deze buurten is met name te zien in de bevolkingssamenstelling, afkomst van bewoners, het aandeel jongeren en het aandeel van sociale huur en kleine woningen. Ook kennen de bewonersnetwerken en de professionals van deze buurten elkaar.

De roodomlijnde buurten op onderstaand plaatje geven de afbakening van de pilot aan.



Bijeenkomsten

Nieuw-West is begin 2013 gestart met de pilot. Er is een plan van aanpak opgesteld door de projectleider van het Stadsdeel en verder verfijnd door de projectleider van het ASW, die de pilot zal trekken. Vervolgens is veel tijd ingezet om draagvlak onder professionals in de wijk te creëren. In het voorjaar van 2013 heeft daarom een aantal bijeenkomsten plaatsgevonden met professionals. Vanaf de zomer is begonnen met de werving van bewoners. Inmiddels is er een start gemaakt met een coachteam, waarin ook bewoners welkom zijn.

Bijeenkomsten

- Dinsdag 19 maart: Introductiebijeenkomst met professionals op managementniveau. In deze introductiebijeenkomst konden professionals op managementniveau kennis maken met de pilot BGW. Stadsdeel Nieuw-West, ASW, DWZS, DWI, Volksbond, Regenbooggroep, GGZinGeest, Cordaan, HVO Querido, Combiwel, Impuls, Ymere, Eigen Haard en Stadgenoot waren hier aanwezig. In deze bijeenkomst is duidelijk gemaakt dat het niet om een geheel nieuw project ging maar dat het een vervolg is van de wijkaanpak. De professionals bevonden zich op dat moment in een 'klassieke spagaat': het gaat er niet om waar de problematiek in de wijk volgens de professionals ligt maar om de problematiek in de wijk volgens de bewoners. De conclusie van deze bijeenkomst was dat er een nieuw soort type medewerker moet ontstaan.
- Donderdag 28 maart: Introductiebijeenkomst met professionals op uitvoerend niveau. Ook dit was een introductiebijeenkomst, zodat uitvoerende professionals kennis konden maken met de pilot BGW. De opzet van de presentatie was hetzelfde als voor de professionals op managementniveau. Hierbij waren Stadsdeel Nieuw-West, ASW, Regenbooggroep, Cordaan, HVO-Querido, Combiwel, Impuls, Ymere en Stadgenoot aanwezig. Tijdens een plenair gesprek met de verschillende organisaties kwam naar voren dat de professionals van de Huizen van de Wijk graag deel uit willen maken van het coachteam. De professionals van Cordaan en de Regenbooggroep waren ook enthousiast. Enig punt van aandacht was of er vanaf organisatieniveau tijd voor vrij gemaakt kon worden.
- Donderdag 11 april had er een bijeenkomst plaats moeten vinden. Deze kon echter niet doorgaan doordat er geen ruimte en tijd voor was. Een alternatieve datum kwam niet van de grond komen vanwege een bijeenkomst op 23 april, "Baas in eigen buurt", georganiseerd door het Kennisnetwerk Amsterdam. Deze bijeenkomst vertoonde veel overlap met de geplande informatiebijeenkomst over BGW, waardoor ervoor werd gekozen om BGW als één van de casussen te agenderen tijdens "Baas in eigen buurt". DWI vertelde hier een verhaal over hoe de toekomst eruit moet gaan zien, dit in verband met maatschappelijke vragen over initiatiefnemers die niet in loondienst zijn en bijvoorbeeld een bijstandsuitkering ontvangen. Op deze bijeenkomst waren ook twee boze bewoners aanwezig die het vreemd vinden dat het initiatief bij hen ligt maar dat er vervolgens nooit iets mee gedaan wordt als ze daadwerkelijk om ondersteuning vragen. Deze bijeenkomst bleek uiteindelijk geen goed podium om BGW te introduceren.
- Woensdag 4 september: Voorstellen Coachteam. Er waren op dat moment drie bewoners uit verschillende buurten en inmiddels vijf professionals die zouden gaan deelnemen. Diversity Joy hield een presentatie over hoe de komende trainingen eruit gaan zien voor het coachteam. Het is de bedoeling dat er een 'coachteam plus' ontstaat met een mix van bewoners en professionals. Tien professionals en tien bewoners. Twee ervaringsdeskundigen uit de pilot in Noord vertelde waar zij op dat moment in hun wijk mee bezig zijn. Dit werd enthousiast ontvangen.

Stand van zaken

- Vanaf half september vinden er trainingen plaats om professionals en bewoners op te leiden. Deze worden verzorgd door Diversity Joy.
- Bewoners zullen worden geworven door vooral de Huizen van de Wijk, maar zorginstellingen spelen ook een belangrijke rol.
- De eerste bewoners hebben zich al aangemeld voor de Community Mapping. Een aantal maakt tevens vast deel uit van het Coachteam.
- In oktober/november zal de Community Mapping plaatsvinden. Dit zal ook een Go- no go moment

worden. Er wordt gestreefd naar een aantal van 60 (30 via beide Huizen van de Wijk) tot mogelijk 80 (ook anderen die zich aanmelden) aanwezige bewoners.

Methode

Diversity Joy is aangesteld als trainingsbureau in Nieuw-West. Zij volgen de methode die aan BGW gekoppeld is, waarbij principes uit de methode van Gavin Anderson (Kwanda)³⁶ een rol zullen spelen. In de eerste bijeenkomsten begin dit jaar neemt ASW een aantal principes mee die voor het coachteam belangrijk zijn:

- Community based

Hoe willen de bewoners leven? Hoe zouden zij het voor ogen zien?

- Community led

Waar kunnen de bewoners 'aan de knoppen draaien'? Waar kunnen professionals en het Coachteam de bewoners begeleiden?

- Community owned

Hoe kunnen bewoners zelf eigenaar worden?

De verdere uitwerking hiervan is momenteel in ontwikkeling.

Het beoogde resultaat in Nieuw-West is het laten ontstaan van minimaal 8 renderende bewonersondernemingen. Naast de bewonersondernemingen willen zij zich ook aansluiten bij bestaande initiatieven zoals de Lucas Community en de bewonersinitiatieven van de Huizen van de Wijk. Om dit te laten slagen worden er verschillende teams samengesteld.

- Coachteam: werven, begeleiden en coachen van het gehele traject. De coachteamleden volgen een aantal trainingsmodules die gericht zijn op toepassing van de methodiek BGW en het ontwikkelen van vaardigheden met betrekking tot community building, zelforganisatie en teamwork. Na de training zijn de coachteamleden zelf in staat om individuen en groepen te enthousiasmeren, mobiliseren en coachen voor deelname aan de nog te plannen buurtbijeenkomsten die in het teken zullen staan van het in kaart brengen van nieuwe kansen voor de buurt (sociaal, economisch en fysiek).
- Partnerteam: kansen vertalen naar en verbinden aan opdrachtgeverschap (met opdrachtgeverschap wordt bedoeld: wat vraagt men precies van de bewoners?). Overhevelen van de assets en kansen ophalen in de wijk.
- Crew: Samenwerking voor en tijdens de Organisatie Workshops.

Proces

Het creëren van draagvlak onder potentiële organisaties leek in het begin soepel te verlopen, maar na enige tijd ontstond er frictie. Dit kwam mede door een andere insteek: ASW had een meer ideologische insteek en de Huizen van de Wijk kozen voor een meer pragmatische insteek. Een oorzaak was dat zij reeds een (te) vol takenpakket hadden. Na verschillende gesprekken kwamen de organisaties meer op dezelfde lijn. Er is inmiddels 1 FTE beschikbaar gesteld door het Stadsdeel. Deze uren zijn onder de verschillende organisaties verdeeld. De Huizen van de Wijk (Combiwel en Impuls) zijn al bestaande instituties in de wijk en werken al nauw met bewoners en bewonersinitiatieven. Dit zijn vooral kleine initiatieven en nu is het de bedoeling om dit in een groter geheel onder te brengen en te koppelen aan BGW. Hierdoor kan er meer draagvlak ontstaan.

In september en oktober vinden de trainingen plaats aan het coachteam, verzorgd door Diversity Joy. In oktober/november gaat de Community Mapping en Plugging the Leaks plaatsvinden. Tegen de jaarwisseling gaan de eerste Organisatie Workshops plaatsvinden.

Conclusie

In Nieuw-West heeft men de laatste jaren geïnvesteerd in bewonersinitiatieven, onder andere terug te zien in de Lucas Community. Het creëren van draagvlak heeft een tijd in beslag genomen, door

³⁶ In Zuid-Afrika is via de methode van Gavin Andersson van het Seriti Instituut bewonersgestuurde wijkontwikkeling ontstaan, ook wel bekend onder de naam Kwanda. Kwanda de naam van de reality show op televisie, waarin de uitvoering is vastgelegd.

verschillende belangen en uitgangspunten (organisatiedichtheid). Waar de professionals in Nieuw-West enthousiast begonnen kwam er gaandeweg frictie tussen de verschillende organisaties. Deels omdat de Huizen van de Wijk al bezig zijn met een vorm van bewonersgestuurde wijkontwikkeling (niet volgens BGW) en het idee hadden dat het 'weer' een nieuw project is, deels omdat er meer tijd in ging zitten. Een langere aanloop betekent niet dat dit geen goede manier van werken is. Het vereist een nieuwe denkwijze, durven en loslaten. Het kost tijd en daarnaast transparantie naar elkaar. Dit is onderdeel van het leggen van een goede voedingsbodem. Nu dit gelukt is gaan ze in volle vaart door met het werven van bewoners en het trainen van het inmiddels deels opgerichte coachteam (bestaande uit professionals en bewoners). Deze trainingen staan in het teken van het werven, activeren en enthousiasmeren van bewoners voor de Community Mapping. Wat betreft groepsvorming onder bewoners zit Nieuw-West nog in de wervingsfase en is er dus sprake van losse bewoners. De eerste bewoners hebben zich inmiddels aangemeld. Dit zal zich verder ontwikkelen als de werving succesvol verloopt. Een best practice is hier nog niet aan te merken. Ook valt over *best persons* nog weinig te zeggen.

2D. Bewoners met een beperking

In deze bijlage wordt duidelijk wat de ervaringen van actieve bewoners zijn met betrekking tot bewonersinitiatieven. Vervolgens wordt in kaart gebracht hoe de mindset en het gedrag van deze bewoners er uit ziet, om te analyseren of er collectiviteit is.

Bewonersgestuurde Wijkontwikkeling richt zich op alle bewoners in de pilotgebieden. Dit betekent dat iedereen mag meedoen, ook bewoners met een beperking. Onder de noemer 'bewoners met een beperking' valt een grote doelgroep. Vragen die naar boven komen zijn: Wanneer heb je een beperking? En welke niveaus heb je hierin? Te denken valt aan mensen met een psychische en psychiatrische beperking, met een verslaving, met een lichte of zware verstandelijke handicap of met een lichamelijke beperking. Om juist het 'hokjesdenken' te verminderen is het lastig hier een lijn in te trekken. Hoewel bewoners al snel 'gelabeld' worden, gaat het binnen BGW om deelname aan de pilot, in welke vorm dan ook.

Veranderde regelgeving

Het is algemeen bekend dat gemeenten moeten bezuinigen. Tegelijkertijd krijgen ze meer taken doordat een gedeelte van de AWBZ wordt overgeheveld naar de Wmo. Kal (2011, p.28) richt zich op het vraagstuk rond bewoners met een beperking. Zij zegt het volgende over de Wmo:

*"Burgerschap is een centraal begrip in de Wmo. Ten behoeve van maatschappelijke deelname (en daarmee burgerschap) van kwetsbare groepen zet de Wmo in op de participatie van in mijn woorden 'weerbaarder' burgers. Onder het motto: van verzorgingsstaat naar participatiemaatschappij. Vriendendiensten en maatjesprojecten horen daarbij."*³⁷ Vriendendiensten en maatjesprojecten zetten zich in om mensen met beperkingen mee te laten doen.

Daarnaast wordt jeugdzorg gedentraliseerd en is de Participatiewet ingevoerd. Dit vormt een grote uitdaging voor Amsterdam. Hoe de gemeente dat precies gaat aanpakken is voor een groot deel nog niet duidelijk. In de eindrapportage van dit onderzoek kunnen we daar wellicht meer over melden.

Bewoners met een beperking in BGW: stand van zaken

Managementniveau

Op managementniveau worden er vanuit de Janus Coalitie verbindingen gelegd met verschillende organisaties, waarbij er gevraagd en ongevraagd advies kan worden gegeven in de verschillende pilotgebieden. Na een periode van gesprekken voeren op vooral managementniveau, wordt er vanaf augustus '13 meer verbinding gemaakt met de directe uitvoering in de drie pilotgebieden. De grote afstand die bestaat tussen de visie over participatie van mensen met beperkingen van directies en management en de voorwaarden die medewerkers in de praktijk geboden krijgen om dit te ondersteunen is in de praktijk opgevallen.

Momenteel wordt er in West gewerkt aan een 'Bruishuis' in de Kijkduinstraat (activiteitencentrum voor bewoners met een psychiatrische beperking). Hierbij wordt gekeken of bestaande projecten van Centrum Kijkduin als BGW projecten kunnen worden meegenomen. Samen met ondernemers en samenwerkingspartners uit de buurt wordt dan een buurtbedrijf ontwikkeld. Ook wordt in Centrum Kijkduin gewerkt aan meer samenhang door een 'leercentrum' of een 'laboratorium' voor medewerkers, bewoners en bezoekers te ontwikkelen. Cordaan, Mentrum, De Volksbond, Samen Doen, MEE en Hvo Querido zijn organisaties waar verbindingen mee zijn gelegd.

In Noord worden er vooral verbindingen gelegd met Cordaan, de Volksbond, ROADS, Mentrum, De Regenbooggroep, Doras en Eetbaar Amsterdam. ROADS heeft aangegeven te willen investeren in Noord.

In Nieuw-West is gestart met het werken aan een zorgcoöperatie, als onderdeel van de Lucas

³⁷ Kal, D. (2011) *Kwartiermaken, werken aan ruimte voor anders-zijn*. p. 28 Openbare les, Hogeschool Utrecht, lectoraat Kwartiermaken.

Community. Tevens wordt gekeken of mensen met een beperking geïntegreerd kunnen worden in de activiteiten van de Lucas Community. Cordaan, de Volksbond, Actenz/GGZIngeest, De Regenbooggroep en Hvo Querido zijn betrokken in dit pilotgebied.

Daarnaast wordt er gewerkt aan inspiratiebijeenkomsten, die gepland staan in het najaar.

Uitvoerend niveau

In stadsdeel West is vanaf begin af aan al een aantal bewoners met een beperking aanwezig. Er is veel tijd gestoken in het leggen van verbindingen met een aantal zorgprofessionals. Dit heeft nog niet het gewenste effect opgeleverd. Er zijn volop verbindingen gelegd met het activiteitencentrum in de Kijkduinstraat. Daarnaast wil één van de bewoners met een beperking in de Kijkduinstraat een soort 'herstelgroep' gaan opzetten. Zij ziet zichzelf als ervaringsdeskundige. Ze geeft aan dat deze mensen zeker geschikt zijn, maar dat bij haar de volgende vraag speelt: Hoe motiveer je deze bewoners? Ze wil deze mensen helpen en ondersteunen en kijken of ze iets voor de wijk kan betekenen. Momenteel zijn bij twee van de zes initiatieven (fietsenreparatie en multimedia), meerdere mensen aangesloten met een beperking.

In stadsdeel Noord hebben twee bewoners een initiatief opgericht om bewoners met een beperking of andere kwetsbare bewoners (bijvoorbeeld ouderen of sociaal geïsoleerden) te helpen en te ondersteunen naar de activiteiten van Samen Krachtig Plan van Gool. Er wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een 'maatjesproject'. Een medewerker van Cordaan is bij deze themagroep betrokken als coach. Afgelopen periode is moeizaam verlopen, maar ze willen graag doorgaan. De twee bewoners hebben onlangs gesprekken gevoerd met de Janus Coalitie, Cordaan, ROADS, de Volksbond en De Amsterdamse Vriendendiensten. Verder worden er door de procesmanager van Noord gesprekken gevoerd met het Stadsdeel voor financiering in 2014.

In Nieuw-West gaan is men onlangs begonnen met de training van het kernteam. Ook zij zullen zich richten op bewoners met een beperking. Medewerkers van HVO-Querido, Cordaan, De Amsterdamse Vriendendiensten en Actenz/GGZIngeest zullen deelnemen in het kern/coachteam. Daarnaast worden er verbindingen gelegd met de Huizen van de Wijk.

Specifieke problematiek³⁸

Dit onderwerp kent een specifieke problematiek. In deze problematiek zijn drie niveaus te onderscheiden: de bewoners, de individuele professionals en de organisaties. Zij hebben allen een andere rol en zullen allen een andere rol moeten gaan innemen.

Bewoners

De nieuwe rolverdeling tussen bewoners, professionals en overheid vereist ander gedrag. Voor bewoners met een beperking is deze stap nog een stuk groter. Dingen zijn niet altijd 'logisch' voor bewoners met een beperking. Je kan er niet van uit gaan dat deze bewoners meteen discipline hebben, goed kunnen samenwerken en communiceren, en goed weten om te gaan met verantwoordelijkheid. Andere bewoners geven vaak aan te willen helpen, maar er voor zorgen is een stap verder gedacht. Hier speelt waarschijnlijk ook het dilemma met betrekking tot de wederkerigheid. Kwetsbare mensen vragen moeilijk steun aan weerbare mensen maar zoeken dat lever in de eigen groep (Tonkens, 2013). Dit vraagt om ondersteuning door professionals.

Het is gebleken dat het in de pilotgebieden lastig is om bewoners te vinden 'die zich aanmelden' als er nog geen concrete projecten zijn gestart. Daarnaast is er een groot verschil in beperkingen. Per persoon moet gekeken worden of er ruimte is voor ondersteuning/of er ondersteuning nodig is. Bij bewoners met een beperking speelt vaak angst en onzekerheid een rol.

³⁸ Data verzameld door gesprekken met een bewoner met een beperking, 3 professionals uit zorginstellingen, observaties en logboekgesprekken met de Janus Coalitie.

“Toen ik zelf depressief was vond ik de maatschappij alleen maar verschrikkelijk angstaanjagend en zocht ik alleen maar naar plekken waarop ik me zo goed mogelijk voor die ‘samenleving’ kon verschuilen.”³⁹ (Ervaringsdeskundige)

Zij hebben een stempel gekregen en denken dat anderen dat ook zo zien. Voor hun is de eerste stap vaak het moeilijkst: waar kom ik terecht, wat heb ik te bieden en hoe kom ik over? Toch wordt door professionals aangegeven dat bewoners zeker in staat zijn deel te nemen. Ze kunnen zich ontwikkelen en het zelfvertrouwen zal groeien. Sterke bewoners kunnen ‘zwakkere’ bewoners aan zich binden en zorgen voor eerste ondersteuning. De ontwikkeling van maatjesprojecten op buurt niveau kan hier mede vorm aan geven.

Kal (2011,p.20): *“Kwartiermaken richt zich met het oog op burgerschap, op het gastvrij maken van de samenleving. Veel mensen met psychiatrische of verstandelijke handicap voelen zich als vreemden behandeld. Een vreemdeling kan bang zijn om voor ‘gek’ te worden uitgemaakt, als gestoord te worden gezien; hij spreekt misschien de taal niet, gedraagt zich onbeholpen.”⁴⁰*

Momenteel is de omgeving van bewoners met een beperking aan het veranderen. Organisaties waar zij bij aangesloten zijn moeten reorganiseren of bezuinigen. Vaste gezichten en vaste locaties kunnen wijzigen (bijvoorbeeld het afnemen van cultureel werkers en buurthuizen van het oude welzijn). Ook BGW is nieuw. Dat is niet altijd even gemakkelijk, aangezien zij hechten aan vertrouwde gezichten. Het wordt als zeer positief ervaren dat er mogelijkheden worden geboden voor bewoners met een beperking. Hiertegen over staat dat vaste structuren wegvallen en communicatie moeizamer zal verlopen. Naar wie moeten ze toe? Durven bewoners wel de verantwoordelijkheid te nemen?

Individuele professionals

Niet alleen bewoners krijgen een andere rol, ook de individuele professionals. Zij verbinden, bemiddelen, kwartiermaken en gaan op zoek naar werkplekken. Ze proberen bewoners te motiveren, steunen en coachen. Maar dit is niet gemakkelijk. Bij veel professionals leeft nog de oude gedachte: ‘structuur creëren’ en ‘bieden van veiligheid’. Zodra ‘loslaten’ aan bod komt, geven professionals vaak aan dat het niet kan. Ze hebben het idee dat ze hun cliënten moeten beschermen en de deur op slot moeten houden. Professionals moeten op zoek naar een nieuwe werkwijze, wat onderstaand voorbeeld illustreert:

“Ik probeer daar dus heel erg die verbinding te leggen met de buurthuizen en dat daar de activiteitenbegeleiders iets kunnen aanbieden. Dus daar zie je wel dat dat wel kan blijven bestaan. Dat doe ik dan met 6 andere mensen samen. Maar eigenlijk het echte kwartiermaken wat ik eerst deed is toch pionieren en de wijk ingaan en dat wordt wel opnieuw zoeken naar hoe wij dat dan kunnen blijven doen.”

Ze kijken hoe bewoners met een beperking ingezet kunnen worden. Uit een verkennend onderzoek van De Omslag (in opdracht van DWZS)⁴¹ is gebleken dat extra aandacht wel degelijk meer participatie oplevert en bijdraagt aan een grotere kwaliteit van leven.

Professionals geven aan dat het voor bewoners binnen BGW lastig kan zijn naar de bijeenkomsten te komen (duren lang, geven niet altijd duidelijkheid). Er worden ideeën geopperd, maar nog niet altijd een vertaalslag gemaakt.

³⁹ Van Bergen, A.M. en Sok, K. (2008). *Ik mag er zijn, jij mag er zijn*. Folder

⁴⁰ Kal, D. (2011) *Kwartiermaken, werken aan ruimte voor anders-zijn*. p. 20 Openbare les, Hogeschool Utrecht, lectoraat Kwartiermaken.

⁴¹ De Omslag (2013). *(O)GGZ in de buurt*

Een professional geeft aan dat het bijvoorbeeld passend zou zijn om een ervaringsdeskundige in te zetten hierbij. *“Zonder voorbereiding, oftewel zonder speciale inzet bestaat er gerede kans dat de ontmoeting met ‘de ongewone ander’ op niets uitloopt.”*

Ook geven professionals aan niet altijd uit eigen initiatief te informeren, want ‘het eigen werk gaat voor’. Er wordt niet altijd naar hun gecommuniceerd over de stand van zaken rondom BGW. Vaak is het niet duidelijk en te abstract wat er nu precies aan bewoners wordt aangeboden. Sommige professionals zien projecten als BGW nog als iets wat meer werk oplevert, terwijl dit in de toekomst het huidige werk (deels) zal vervangen.

Organisaties

Hoewel meerdere literatuurstudies er op wijzen dat mensen met een beperking wel degelijk in staat zijn om mee te doen, weten we inmiddels dat het niet vanzelf gaat. Er is ruimte en tijd nodig bij professionals en hun organisaties. Niet alle organisaties zijn er op gericht om te experimenteren. Mentrum richt zich bijvoorbeeld op het opzetten van een zorgbedrijf. Interventies vinden plaats op specialistisch gebied, minder (of niet) op sociaal-maatschappelijk gebied. Rick Kwekkeboom (2013) geeft juist aan dat er wel degelijk behoefte is op het gebied van het *“kennis en kunde van het creëren van draagvlak, het bevorderen van integratie en samenwerking juist tussen verschillende groepen mensen uit de buurt.”*⁴²

Ook is er sprake van reorganisaties en fusies op organisatieniveau, wat veranderingen met zich meebrengt. Professionals krijgen te maken met een ander financieringssysteem (bv. DBC van wijkteams) en het vervullen van nieuwe functies, waarbij elke handeling geregistreerd moet worden. Ze krijgen niet allemaal uren om te participeren in projecten zoals BGW.

Aanbevelingen uit literatuur

Verschillende wetenschappers richten zich op dit thema. Kwekkeboom (2013) geeft aan dat er op zoek moet worden gegaan naar een organisatiestructuur waarin zowel bewoners als professionals tot hun recht komen, door middel van met elkaar samen te werken. Op deze wijze wordt het aanbod groter en kan sociale inclusie en samenhang vergroot worden.

Tonkens en Duyvendak (2013) geven in de conclusies van hun onderzoek “De affectieve burger” aan dat kwetsbare mensen het moeilijk vinden om weerbare mensen om steun te vragen⁴³. Zij zoeken liever steun bij mensen met dezelfde ervaringen en beperkingen. Zij bevelen aan om deze onderlinge solidariteit te organiseren. Zij constateren ook dat in Nederland weliswaar koers gezet is naar een maatschappij waarin burgers meer eigen verantwoordelijkheid moeten nemen maar laten zien dat emotiemanagement alleen niet voldoende is om dit te realiseren. Ze halen de praktijk uit Groot Brittannië aan waar de ontwikkeling van de civil society gestoeld is op empowerment ondersteund door professionals.

Stam (2013) richt zich op drie perspectieven: Boven- Onder-Samen (BOS-principe)⁴⁴. Hij geeft aan dat dit een aanzet is naar *een succesvolle omslag van een ‘zorgen voor’-samenleving naar een ‘zorgen dat’-samenleving*. Hierin zullen professionals in andere kaders te werk gaan:

- *van binnenuit, niet van buitenaf: vanuit de leef- en belevingswereld van de cliënt in plaats van uit het aanbod van instanties;*
- *van onderaf, niet van bovenaf: vertrekkend vanuit het ‘onzeker weten’ aan de keukentafel, in plaats*

⁴² Kwekkeboom, R. (2013) *Welzijn ‘Designed for all’. Toegankelijk welzijn voor mensen met beperkingen*. P. 61. HvA, lectoraat Community Care

⁴³ Tonkens, E. & Duyvendak J.W., (2013) Dossier: *De affectieve burger*. Ontleend aan:
<http://www.sociale vraagstukken.nl/site/2013/05/12/wie-wil-zich-nu-laten-douchen-door-de-buurman/>

⁴⁴ Stam, M. (2013) *Het belang van onzeker weten, over de revisie van de verzorgingsstaat*, HvA, lectoraat Outreachend Werken.

van het 'zeker weten' aan de tekentafel;

- *samen in plaats van apart: professionals en burgers moeten elkaar meer opzoeken om zo te komen tot cocreatie.*

Ook het onderzoek van de Omslag (2013) '(O)GGZ in de buurt' constateert een aantal zaken die geïnterviewde professionals ook weergeven: vertrouwde gezichten, goede begeleiding en goed geïnformeerde medewerkers zijn van groot belang. Daarnaast geven zij aan dat meer sociale wijkondernemingen helpen om mensen uit deze doelgroep te activeren en dat een flexibele, laagdrempelige en gastvrije werkwijze bevorderend zal werken.

Conclusie

Om het zelforganiserend vermogen te vergroten is tijd en geduld nodig. Bewoners moeten wennen aan de nieuwe omstandigheden, waarbij een aantal zaken wegvalt (bekende gezichten en plekken in de wijk). Zij hebben ondersteuning nodig om zich te kunnen ontwikkelen. Daarnaast moeten professionals opnieuw gaan uitvinden hoe zij bewoners in hun kracht kunnen zetten. Het vraagt om een andere mentaliteit en werkwijze en er zullen *best persons* betrokken moeten worden die zich richten op de sociale kennis en kunde (en niet alleen specialistische kennis en kunde). Dit moet plaatsvinden in een tijd waarin organisaties weinig ruimte hebben voor experimenteren.

Verder is het niet verstandig om overspannen verwachtingen te hebben van de mogelijkheden om in buurten en wijken door vergroting van het zelfzorgend vermogen iets te betekenen voor bewoners met een beperking. In een recent verschenen proefschrift worden de mogelijkheden op daar invloed op uit te oefenen sterk gerelativeerd. In *Nederland Participatieland? De ambitie van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de praktijk in buurten, mantelzorgrelaties en kerken* geeft Marja Jager-Vreugdenhil de tamelijk machteloze verhouding tussen de overheid en sociale burger(initiatieven) in de netwerksamenleving weer (Jager-Vreugdenhil, 2012)⁴⁵. Op basis van onderzoek in buurten, bij mantelzorgers en bij kerken vraagt ze zich af of mensen zich meer om elkaar gaan bekommeren als de overheid dat wil. Haar antwoord is nee. Stam (2013) zegt hierover "Als mensen geen onderdeel kunnen zijn van het probleem worden ze ook geen deel van de oplossing".

Het zou best kunnen dat buurten, mantelzorgers en kerken (meer) bekommernis gaan opbrengen, maar als de overheid al invloed heeft op die bekommernis, is dat hooguit indirect. Een overheid die dat niet scherp voor ogen houdt, dreigt in een valkuil te lopen. Dan dreigt de verzorgingsstaat door de Wmo namelijk niet kleiner, maar juist groter te worden. De overheid gaat dan immers de civil society vormen naar haar eigen beleidsdoelen en het 'is daarom de vraag of de overheid wel beleid moet *willen* maken voor het niet-overheidsdomein'.⁴⁶

⁴⁵ Jager-Vreugdenhil, M. (2012) *Nederland Participatieland? De ambitie van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de praktijk in buurten, mantelzorgrelaties en kerken*. Proefschrift, UvA, Amsterdam.

⁴⁶ Boer, N. de, Diepen, A. van & Meijs, L. (2013) *Swingen met lokale kracht, Overheden en de netwerksamenleving*, Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling, Den Haag

3. METHODOLOGISCHE EN WETENSCHAPPELIJKE VERANTWOORDING

Dit rapport wordt afgesloten met een verantwoording van de gemaakte keuzes in het onderzoek. Ook wordt er dieper ingegaan op de wetenschappelijkheid, waarin betrouwbaarheid en validiteit centraal staan.

Dit rapport betreft een tweede tussentijdse monitoring en evaluatie van de pilot BGW. Het onderzoek heeft een exploratief en verklarend karakter. Exploratief onderzoek houdt in dat de pilots nauw worden gevolgd en beschreven (monitoring). Verklarend onderzoek kent twee componenten: een effectevaluatie en een verklarende evaluatie. In een effectevaluatie wordt er gemeten of bepaalde stappen het beoogde effect hebben. Bij een verklarende evaluatie wordt hier een stap verder gezet. Er wordt gezocht naar een verklaring voor een bepaald verschijnsel. In deze rapportage heeft de focus gelegen op monitoring en de effectevaluatie. Door middel van literatuuronderzoek hebben we een eerste stap gezet in het zoeken van een verklaring. Ook hebben we hypothesen en vraagstukken geschetst. Hier zullen we in de eindmeting dieper op ingaan.

De gebruikte onderzoeksmethoden zijn zowel kwantitatief als kwalitatief van aard. Om het zelforganiserend vermogen bij de 0-meting in kaart te brengen is er gebruik gemaakt van een vragenlijst. Kwantitatieve data krijgen betekenis als ze bij veel bewoners afgenomen kunnen worden. Omdat al snel bleek dat er niet zoveel bewoners bij de eerste Community Mappings bijeenkomst waren als verwacht is het zwaartepunt verlegd naar het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek. Het kwalitatieve onderzoek bestaat uit een triangulatie van onderzoeksmethoden: Ten eerste wordt er door middel van participatieve observatie onderzoek gedaan bij activiteiten en trainingen met bewoners en vergaderingen/bijeenkomsten met bewoners en professionals. Daarnaast zijn er met zowel bewoners als professionals cultuurinterviews gehouden, waarmee de mentaliteit in kaart is gebracht en vragen zijn gesteld over het zelforganiserend vermogen. In West is er gesproken met 9 bewoners (aantal voor de doorstart) en 6 professionals. In Noord is er gesproken met 9 bewoners en 7 professionals. Ten slotte hebben er logboekgesprekken met bewoners en professionals plaatsgevonden om het proces verder in kaart te brengen. Ook is er in Noord nog een drietal bewoners gefilmd.

Om de wetenschappelijkheid van het onderzoek aan te tonen staan de begrippen betrouwbaarheid en validiteit centraal. Een betrouwbaar onderzoek is voldoende secuur en systematisch uitgevoerd. Hierdoor zijn resultaten niet vertekend door subjectiviteit van de onderzoekers. Hetzelfde onderzoek uitgevoerd door andere onderzoekers moet dezelfde resultaten opleveren.

Om hieraan te voldoen hebben alle onderzoekers voor het afnemen van cultuurinterviews een cultuurtraining doorlopen gebaseerd op gekalibreerde gesprekstechnieken en zijn standaardmethoden gebruikt voor de vastlegging hiervan. Nieuwe onderzoekers, studenten en stagiaires worden hierin begeleid door gekwalificeerde onderzoekers. De stappen in de verwerking van de cultuurinterviews zijn door meerdere onderzoekers doorlopen. Hierdoor zijn onzuiverheden gefilterd en wordt de objectiviteit vergroot. Voor de logboekgesprekken zijn semigestructureerde interviewvragen opgesteld, waarin de kernvragen voor elk interview gelijk waren. Voor het bepalen van de richting van de observatie is een 'kijkplan' opgesteld. Daarnaast hebben meerdere onderzoekers geobserveerd, wat heeft geleid tot intersubjectieve beoordeling en het vaststellen van de rode draad. Er is literatuuronderzoek uitgevoerd om empirisch materiaal een plaats te geven en te verstevigen.

Als een onderzoek valide is wordt er gemeten wat je zegt te meten. Oftewel: leidt de onderzoeksoepzet tot inzicht in het zelforganiserend vermogen van bewoners en de mentaliteit van professionals en bewoners? Aangezien dit een tussenrapportage is er nog geen antwoord gegeven op de hoofdvraag en alle deelvragen, maar op een gedeelte hiervan. Voor alle onderdelen van het onderzoek is gebruik gemaakt van parallele onderzoeksinstrumenten. Deze bieden inzicht in de onderzochte werkelijkheid. Als deze duiden op eenzelfde werkelijkheid, dan is er sprake van validiteit. In dit onderzoek is er gebruik gemaakt van observatie en logboekgesprekken om het proces vast te leggen. Voor de observatie is gebruik gemaakt van een kijkplan en de logboekgesprekken zijn een diepgang op eerdere observaties. Bij het inzichtelijk maken van de mentaliteit van actieve bewoners in de cultuurinterviews zijn er, naast

het meten van de mentaliteit via een bepaalde methode, ook open vragen gesteld. De cultuurinterviews zijn ingericht aan de hand van een onderzoeksopzet, wat eerder onderwerp is geweest van een promotieonderzoek. Dit is de eerste keer dat er cultuuronderzoek wordt gedaan in wijken in plaats van in organisaties. De term zelforganiserend vermogen heeft hier een plaats in gekregen. Bij de verwerking is de procedure hierop afgestemd.

© Hogeschool van Amsterdam
Oktober 2013

Lectoraat Management van Cultuurverandering / opleiding Culturele en Maatschappelijke Vorming
Kenniscentrum Maatschappij en Recht
Wibautstraat 80-86
Postbus 1025
1000 BA Amsterdam
www.hva.nl/cultuurverandering